

Prekäre Beschäftigung: Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW

Weihkopf, Claudia; Hieming, Bettina; Mesaros, Leila

Veröffentlichungsversion / Published Version
Gutachten / expert report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Weihkopf, C., Hieming, B., & Mesaros, L. (2009). *Prekäre Beschäftigung: Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW*. Duisburg: Universität Duisburg-Essen Campus Duisburg, Fak. für Gesellschaftswissenschaften, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-360151>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Prekäre Beschäftigung

Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW

Dr. Claudia Weinkopf

Bettina Hieming

Leila Mesaros

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)

Universität Duisburg-Essen

Gebäude LE

47058 Duisburg

www.iaq.uni-due.de

Duisburg, September 2009

Das Wichtigste in Kürze

- 2007 waren einer Studie des Statistischen Bundesamtes zufolge knapp 7,7 Millionen Menschen in Deutschland atypisch beschäftigt. Der Anteil atypischer Beschäftigung hatte sich von 17,5% im Jahr 1997 auf 25,5% im Jahr 2007 deutlich erhöht. Frauen sind deutlich häufiger betroffen als Männer.
- Die größte quantitative Bedeutung haben sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit und Minijobs; die höchsten Zuwachsraten verzeichnete in den letzten Jahren die Leiharbeit. Befristete Beschäftigung hat nur leicht an Bedeutung gewonnen, aber immer mehr Neueinstellungen erfolgen zunächst befristet.
- Zur Abschätzung der Risiken für die Betroffenen wurden vier zentrale Kriterien zugrundegelegt: die Entlohnung und die Möglichkeit, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen, die Einbeziehung in die sozialen Sicherungssysteme, die Stabilität der Beschäftigung sowie die Wirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit (z.B. Zugang zu Weiterbildungsangeboten).
- Atypisch Beschäftigte sind deutlich überproportional und zunehmend auch von niedrigen Stundenlöhnen betroffen. Dies betrifft über 80% der geringfügig Beschäftigten, gut zwei Drittel der Leiharbeitskräfte und gut 40% der befristet Beschäftigten. Das Niedriglohnrisiko von sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten ist weniger ausgeprägt, aber höher als bei Vollzeitbeschäftigten.
- Die Chancen auf eigenständige Existenzsicherung werden neben den Stundenlöhnen insbesondere auch durch die Dauer der Arbeitszeit bestimmt. Sie sind also bei Minijobs und vielfach auch bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit gering. Bei Minijobs kommt die fehlende Einbeziehung in die sozialen Sicherungssysteme hinzu.
- Leiharbeit ist nicht nur von niedrigen Durchschnittslöhnen geprägt, sondern auch von einer geringen Beschäftigungsstabilität. Auch befristete Beschäftigungsverhältnisse sind von Unsicherheit geprägt, wobei die Beschäftigungsstabilität aber je nach Dauer des Arbeitsvertrages und den Anschlussperspektiven variiert.
- Atypisch Beschäftigte haben geringere Chancen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen.
- Da die Wirkungen atypischer und prekärer Beschäftigung sich nicht auf die unmittelbar Betroffenen beschränken, ist eine Neujustierung der Kosten und Risiken atypischer bzw. prekärer Beschäftigung im Interesse von allen Beschäftigten erforderlich. Jenseits der jeweils spezifischen Risiken einzelner Beschäftigungsformen wären hierbei übergreifende Gestaltungsprinzipien zugrunde zu legen: eine weitgehende Gleichbehandlung aller Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich der Löhne und Arbeitskosten, die Förderung von Übergängen in besser bezahlte und reguläre Beschäftigung und eine eigenständige finanzielle und soziale Absicherung als Leitmotiv.

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------------|--|-----------|
| 1 | Einleitung..... | 5 |
| 2 | Was ist überhaupt prekäre Beschäftigung? | 6 |
| 3 | Zur Entwicklung atypischer Beschäftigung | 9 |
| 4 | Atypische Beschäftigungsformen und ihre spezifischen Risiken..... | 15 |
| 4.1 | Minijobs und sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung..... | 15 |
| 4.1.1 | Sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit | 16 |
| 4.1.1.1 | Wachsende Bedeutung..... | 17 |
| 4.1.1.2 | Hintergründe und Ursachen | 19 |
| 4.1.1.3 | Risiken für die Beschäftigten | 20 |
| 4.1.1.4 | Struktur der Beschäftigten | 21 |
| 4.1.1.5 | Reformmöglichkeiten..... | 22 |
| 4.1.2 | Minijobs | 23 |
| 4.1.2.1 | Erhebliche Zunahme | 23 |
| 4.1.2.2 | Hintergründe und Ursachen | 25 |
| 4.1.2.3 | Risiken für die Beschäftigten | 26 |
| 4.1.2.4 | Struktur der Beschäftigten | 29 |
| 4.1.2.5 | Reformmöglichkeiten..... | 30 |
| 4.2 | Leiharbeit | 32 |
| 4.2.1 | Deutliche Zunahme | 33 |
| 4.2.2 | Hintergründe und Ursachen..... | 34 |
| 4.2.3 | Risiken für Beschäftigte | 35 |
| 4.2.4 | Struktur der Leiharbeitskräfte..... | 38 |
| 4.2.5 | Reform- und Regulierungsmöglichkeiten..... | 39 |
| 4.3 | Befristete Beschäftigung | 43 |
| 4.3.1 | Entwicklung – Befristungsquoten leicht gestiegen | 44 |

| | | |
|--------------|---|-----------|
| 4.3.2 | Hintergründe und Ursachen..... | 45 |
| 4.3.3 | Risiken für die Beschäftigten..... | 47 |
| 4.3.4 | Struktur der befristet Beschäftigten..... | 52 |
| 4.3.5 | Reform- und Regulierungsmöglichkeiten..... | 56 |
| 5 | Zusammenfassung und Perspektiven..... | 57 |
| | Literatur | 63 |

Tabellen

| | | |
|------------|--|----|
| Tabelle 1: | Soziodemographische Merkmale von Zeitarbeitskräften in Westdeutschland | 39 |
| Tabelle 2: | Befristungsquoten nach Branche und Betriebsgröße, 2006 (in %) | 54 |

Abbildungen

| | | |
|---------------|---|----|
| Abbildung 1: | Entwicklung atypischer Beschäftigung..... | 11 |
| Abbildung 2: | Entwicklung des Anteils atypischer Beschäftigung | 11 |
| Abbildung 3: | Entwicklung nach Beschäftigungsformen, in Millionen | 12 |
| Abbildung 4: | Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten in Deutschland, 1999 bis 2008* | 18 |
| Abbildung 5: | Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland, 1999 bis 2008..... | 24 |
| Abbildung 6: | Entwicklung der Zahl der Zeitarbeitskräfte in Deutschland, 1980 bis 2008 (Stand jeweils Ende Juni) | 33 |
| Abbildung 7: | Entwicklung der Befristungsquoten, 1997 bis 2007 (in %)..... | 44 |
| Abbildung 8: | Übergänge aus befristeter und unbefristeter Beschäftigung nach drei Jahren (in %) | 48 |
| Abbildung 9: | Befristungsquoten in neuen und alten Arbeitsverhältnissen nach Alter im Zeitraum 1995 bis 2002 (Westdeutschland) (in %) | 53 |
| Abbildung 10: | Anteil der befristeten Neueinstellungen nach Branche und Betriebsgröße, 2006 (in %)..... | 55 |

1 Einleitung

In den vergangenen Jahren ist nicht nur die Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und in Nordrhein-Westfalen deutlich gestiegen. Vielmehr haben auch weitere Formen prekärer Beschäftigung (teils erheblich) an Bedeutung gewonnen. Es gibt keine allgemein anerkannte Definition prekärer Beschäftigung; häufig wird neutraler von „atypischer“ Beschäftigung gesprochen, die in unterschiedlicher Weise vom so genannten „Normalarbeitsverhältnis“ abweicht und aufgrund dessen Prekaritätsrisiken beinhaltet. Typischer Weise werden die Leiharbeit, befristete Beschäftigung und Minijobs eher als prekär bezeichnet als die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit, bei denen stärker umstritten ist, ob und unter welchen Umständen sie als prekäre Beschäftigung anzusehen ist.

Die zentrale Zielsetzung der Expertise besteht darin, einerseits das Ausmaß der Prekarität der genannten atypischen Beschäftigungsformen anhand aktueller Entwicklungen und Forschungsergebnisse abzuschätzen und zu beschreiben. Hierbei werden jeweils die besonderen Risiken der unterschiedlichen Formen prekärer Beschäftigung für die Betroffenen selbst (einschließlich der Frage, inwieweit sie von Niedriglöhnen betroffen sind), aber auch mögliche Rückwirkungen auf die Beschäftigung bzw. den Arbeitsmarkt insgesamt und die Sozialversicherungssysteme einbezogen. Andererseits werden für die unterschiedlichen Formen prekärer Beschäftigung jeweils (ggf. alternative) Reform- bzw. Regulierungsmöglichkeiten aufgezeigt, um die Risiken für die jeweils betroffenen Beschäftigten zu verringern bzw. reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu stärken. Hierbei wird auch die Frage einbezogen, welche möglichen (ggf. unerwünschten) Nebenwirkungen bei den aufgezeigten rechtlichen Änderungen auftreten könnten.

Die Expertise ist folgender Maßen aufgebaut: In Abschnitt 2 wird zunächst kurz skizziert, dass es keine einheitliche und anerkannte Definition für prekäre Beschäftigung gibt. Häufig wird atypische Beschäftigung heran gezogen und diese in Teilen als prekär bezeichnet. Gleichzeitig ist allerdings zu beachten, dass auch reguläre (Vollzeit-) Arbeitsverhältnisse prekär sein können – vor allem, wenn die Entlohnung so niedrig ist, dass hieraus keine eigenständige Existenzsicherung möglich ist. In Abschnitt 3 wird basierend auf einer aktuellen Studie des Statistischen Bundesamtes und weiteren Quellen ein Überblick über die Entwicklung atypischer Beschäftigung gegeben, bevor wir uns in Abschnitt 4 der Frage zuwenden, ob und inwiefern einzelne Formen

der atypischen Beschäftigung als prekär anzusehen sind und wo jeweils die besonderen Risiken liegen. Außerdem werden jeweils Gestaltungsmöglichkeiten aufgezeigt. Im abschließenden Abschnitt 5 werden die Ergebnisse zusammengefasst und einige übergreifende Grundprinzipien skizziert, die zur Verringerung der Prekarität atypischer Beschäftigung und zur Stärkung regulärer Beschäftigung beitragen könnten.

2 Was ist überhaupt prekäre Beschäftigung?

Es gibt keine allgemein akzeptierte Definition oder eindeutige Kriterien, wann Beschäftigung als „prekär“ anzusehen ist. Schon der Begriff an sich ist umstritten. Gebräuchlicher sind die neutraleren Bezeichnungen „atypische“ oder auch „flexible“ Beschäftigung. Atypische Beschäftigung wird typischerweise in Abgrenzung vom so genannten „Normalarbeitsverhältnis“ (NAV) definiert. Hierbei handelt es sich nach Definitionen, die überwiegend aus dem 1980er Jahren stammen, um Vollzeittätigkeiten mit einem entsprechenden (existenzsichernden) Einkommen, die unbefristet und auf Dauer angelegt sind und die eine volle Integration in die sozialen Sicherungssysteme gewährleisten (vgl. z.B. Mückenberger 1985; Bosch 1986). Das Normalarbeitsverhältnis ist also weniger eine empirische Kategorie, sondern eher eine Norm bzw. ein Leitbild mit weitreichender Schutzfunktion.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse weichen von den traditionellen Standards des Normalarbeitsverhältnisses ab – z.B. hinsichtlich Einkommen, Arbeitszeit, Integration in die sozialen Sicherungssysteme, Stabilität, Arbeitnehmer(schutz)rechten sowie ggf. in weiteren Dimensionen wie etwa Tarifbindung, betriebliche Interessenvertretung, Weiterbildung, Aufstiegschancen etc.. Mögliche Folgen atypischer Beschäftigung für die Betroffenen sind demnach u.a. eine geringere materielle oder soziale Absicherung, faktische Benachteiligungen z.B. bei Löhnen und Arbeitsbedingungen, Unsicherheit bzw. Verunsicherung und keine längerfristige Planungssicherheit.

Gleichzeitig werden atypische Beschäftigungsverhältnisse jedoch auch als eine Brücke in den Arbeitsmarkt angesehen – insbesondere für Personengruppen, die eher gering qualifiziert oder „arbeitsmarktfremd“ sind. Diese Argumentation spielte z.B. in den Vorschlägen der „Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ eine zentrale Rolle (Hartz-Kommission 2002). Zwar wurden nicht alle vorgeschlagene

nen Maßnahmen der Kommission „eins zu eins“ umgesetzt, aber die insgesamt vier Gesetze, die in der Folge in den Jahren 2002 und 2003 verabschiedet wurden, zielten u.a. darauf ab, atypische Beschäftigung auszuweiten. Dies erfolgte erklärtermaßen auch in der Hoffnung auf zusätzliche Beschäftigung und verbesserte Chancen des Übergangs in „reguläre“ Beschäftigung. Insbesondere bei Zeitarbeit und – vor allem – den Personal-Service-Agenturen wurde mit einem so genannten „Klebeeffekt“ von rund 50% gerechnet. Mit der deutlichen Erhöhung der Einkommensgrenze bei der geringfügigen Beschäftigung von zuvor 325 € auf 400 € pro Monat erhoffte man sich nicht nur die Legalisierung von Tätigkeiten, die zuvor in der Schwarzarbeit angesiedelt waren, sondern auch einen niedrighschwelligen Einstieg in den Arbeitsmarkt, der als Sprungbrett in andere (bessere) Beschäftigung dienen könne.

In der Politik wie in der Wissenschaft ist nach wie vor umstritten, ob und unter welchen Bedingungen atypische Beschäftigung als „prekär“ anzusehen ist. Vergleichsweise unstrittig ist lediglich, dass das Ausmaß der Prekarität sowohl zwischen verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung als auch innerhalb der einzelnen Formen variiert. Beispielhaft sollen hier drei Definitionen angeführt werden, die teilweise unterschiedliche Akzente setzen:

„Unter den Begriff ‚Prekäre Beschäftigung‘ fallen Arbeitsverhältnisse mit niedrigen Löhnen, die häufig nicht auf Dauer und Kontinuität angelegt sind, keine Absicherung durch die Sozialversicherung und nur geringe arbeitsrechtliche Schutzrechte aufweisen. Der Begriff ist umstritten – und noch viel mehr die Frage: Wirken prekäre Beschäftigungsverhältnisse immer ausgrenzend oder leisten sie auch einen notwendigen Beitrag zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes?“ (IAB 2009)

„Ein Arbeitsverhältnis kann als prekär bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Beschäftigungsunsicherheit und Löhne unterhalb des Existenzminimums sind aus der Arbeitskraftperspektive zentrale Merkmale für Prekarität.“ (Dörre 2005: 252)

„In Anlehnung an den Thesaurus der International Labour Organisation (ILO) kann prekäre Beschäftigung als Erwerbsform gekennzeichnet werden, die den Beschäftigten nur geringe Arbeitsplatzsicherheit gewährt, ihnen wenig Einfluss auf die Ausgestaltung der Arbeitssituation ermöglicht, sie nur begrenzt arbeitsrechtlich absichert und die deren materielle Existenzsicherung durch Arbeit daraus folgend erschwert.“ (Lang 2009: 166)

Häufig wird betont, dass bei der Frage nach der Prekarität einer Beschäftigung auch die persönliche Lebenssituation der Betroffenen zu berücksichtigen ist wie etwa die Dauer des Verbleibs in prekärer Beschäftigung und die individuellen Chancen des Aus- bzw. Aufstiegs in nicht-prekäre Beschäftigung, die z.B. vom Qualifikationsniveau beeinflusst werden können (vgl. z.B. Keller/Seifert 2005: 133). Teilweise wird auch die Position vertreten, dass der Haushaltskontext der Betroffenen für das Ausmaß der Prekarität eine Rolle spielt.¹ Dieser ist aus unserer Sicht allerdings vorrangig für die Frage, ob sich die Betroffenen in einer prekären Lebenslage befinden, relevant und weniger für die Frage, ob ein Beschäftigungsverhältnis als solches als prekär anzusehen ist. Für eine solche vorrangig individuelle Betrachtung lässt sich anführen, dass zum einen die möglichen Folgen einer instabilen Beschäftigung weit über die Frage hinausgehen, ob der Lebensunterhalt bei Phasen der Arbeitslosigkeit ggf. über das Einkommen anderer Familienmitglieder gesichert werden kann. Vielmehr sind hierbei auch mögliche negative Wirkungen auf die künftigen beruflichen Chancen zu berücksichtigen, die unabhängig vom Haushaltskontext drohen. Zum anderen kann sich der Haushaltskontext z.B. durch Trennung oder die Arbeitslosigkeit des Partners bzw. der Partnerin rasch ändern.

Außerdem erscheint die verbreitete Annahme, viele atypisch Beschäftigte seien auf ihr Einkommen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nicht angewiesen, auch empirisch fragwürdig. Eine Studie des Statistischen Bundesamtes (2008a: 21) zeigt, dass immerhin 70,1% der atypisch Beschäftigten angeben, dass ihre Erwerbstätigkeit die überwiegende Quelle ihres Lebensunterhaltes sei. Nur 18,1% verweisen diesbezüglich auf Familienangehörige. 9% geben an, hauptsächlich von Hartz IV oder anderen Sozialleistungen zu leben.² Eine weitere Studie des Statistischen Bundesamts (2009: 22) zeigt überdies, dass nur knapp die Hälfte der atypisch Beschäftigten in Haushalten leben, in denen es (mindestens) eine/n Normalarbeitnehmer/in gibt.

Keller/Seifert (2009: 43) schlagen vor, die Frage nach dem Ausmaß der Prekarität von (atypischen) Beschäftigungsverhältnissen anhand von vier Dimensionen zu prüfen, die wir hier in Fragen übersetzt haben:

¹ Keller/Seifert (2005: 133) lehnen diese Sichtweise ausdrücklich ab, indem sie ausführen: „Bei allen atypischen Beschäftigungsverhältnissen stellt sich die Frage, ob und in welcher Höhe die entsprechenden Risiken abgesichert sind; *weiterhin ist wichtig, dass es sich um eigenständig erworbene und nicht um Ansprüche aus Beschäftigungsverhältnissen Dritter handelt.*“ (Hervorhebung durch uns)

² Die übrigen 2,7% entfallen auf Renten u.a.

- Inwiefern besteht die Möglichkeit, ein eigenständiges existenzsicherndes Einkommen zu erzielen?
- Sind die Betroffenen (voll) in die sozialen Sicherungssysteme einbezogen?
- Ist die Beschäftigung stabil?
- Ist der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (employability) gewährleistet – etwa durch den Zugang zu Weiterbildungsangeboten?

Insbesondere bei Teilzeitarbeit wird mitunter als weiteres Kriterium die Freiwilligkeit dieser Art der Tätigkeit hinzugezogen. Allerdings stellt sich hier die Frage, wie „Freiwilligkeit“ konkret zu operationalisieren ist und welchen Einfluss Rahmenbedingungen in diesem Kontext haben: Ist es als freiwillige Wahl zu bezeichnen, wenn eine Mutter in Teilzeit arbeitet, weil Kinderbetreuungsangebote nur in begrenztem zeitlichen Umfang zur Verfügung stehen?

Nicht zuletzt ist an dieser Stelle noch zu betonen, dass prekäre Beschäftigung nicht zwingend gleichzeitig auch *atypisch* sein muss. Vielmehr verweist die deutliche Zunahme des Niedriglohnsektors seit Mitte der 1990er Jahre darauf, dass auch Vollzeittätigkeiten, die weder befristet noch in der Zeitarbeit angesiedelt sind, kein Garant mehr für ein individuell existenzsicherndes Erwerbseinkommen und eine auskömmliche Absicherung im Alter sind. Dieses Segment, mit dem wir uns in den vergangenen Jahren eingehend befasst haben (vgl. ausführlicher Bosch/Weinkopf 2007; Bosch/Kalina 2007; Bosch u.a. 2008; Kalina/Weinkopf 2008a/b), steht allerdings hier nicht im Focus.

3 Zur Entwicklung atypischer Beschäftigung

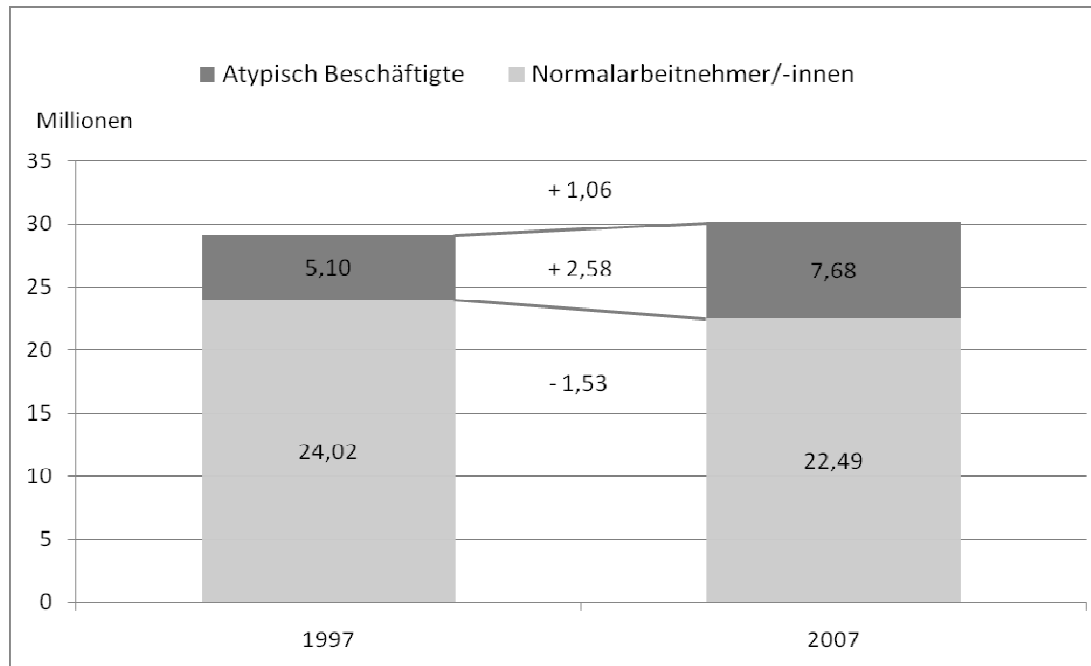
Studien und Publikationen zur Entwicklung der atypischen Beschäftigung belegen übereinstimmend deren zunehmende Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt. Wir stützen uns hier hauptsächlich auf einige zentrale Befunde hierzu aus einer aktuellen Studie des Statistischen Bundesamtes zur atypischen Beschäftigung (2008a) und ergänzen diese um einige Ergebnisse aus weiteren aktuellen Analysen (u.a. der neueren Studie des Statistischen Bundesamtes (2009) zu Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit).

Im Focus der Studie des Statistischen Bundesamtes (2008a) steht die Entwicklung der atypischen Beschäftigung zwischen 1997 und 2007 auf der Basis von Auswertungen des Mikrozensus. Als atypische Beschäftigungsverhältnisse werden hier Hauptbeschäftigungen in Leiharbeit, befristeten Arbeitsverhältnissen, Minijobs sowie in sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit (nur bis einschließlich 20 Wochenstunden) einbezogen. Die Grundgesamtheit umfasst 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte, die nicht in Bildung oder Ausbildung sind.³ Dies ist eine Definition, die das gesamte Ausmaß atypischer Beschäftigung tendenziell unterzeichnet, weil zum einen Nebenbeschäftigte nicht enthalten sind und weil zum anderen Teilzeitarbeit nur begrenzt einbezogen wird.

Nach dieser Definition lag die Zahl atypisch Beschäftigter im Jahr 1997 bei 5,1 Millionen und hat sich bis 2007 um 2,58 Millionen auf 7,68 Millionen gesteigert (Abbildung 1).⁴ Gleichzeitig hat sich die Zahl der Normalarbeitnehmer/innen innerhalb von zehn Jahren um 1,53 Millionen verringert. Insgesamt gab es 2007 gut 1 Million Beschäftigte mehr als noch 1997.

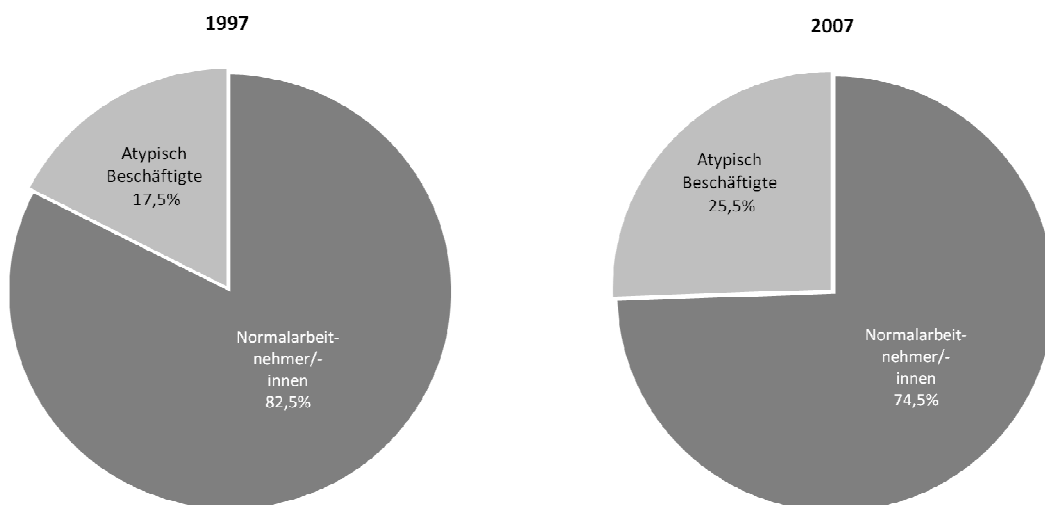
³ Im Unterschied zu vielen anderen Auswertungen basierend auf dem Mikrozensus, bei denen nur Auszubildende, Umschüler/innen und Praktikant/innen aus der Gruppe der abhängig Beschäftigten ausgeschlossen werden, gilt dies in dieser Veröffentlichung auch für Schüler/innen und Studierende. Zumindest bei den Befristungsquoten führt dies zu merkbaren Unterschieden.

⁴ Im Jahr 2008 lag die Zahl der atypisch Beschäftigten mit 7,72 Millionen noch etwas höher (vgl. Statistisches Bundesamt 2009: 8).

Abbildung 1: Entwicklung atypischer Beschäftigung

Quelle: Strohm 2008

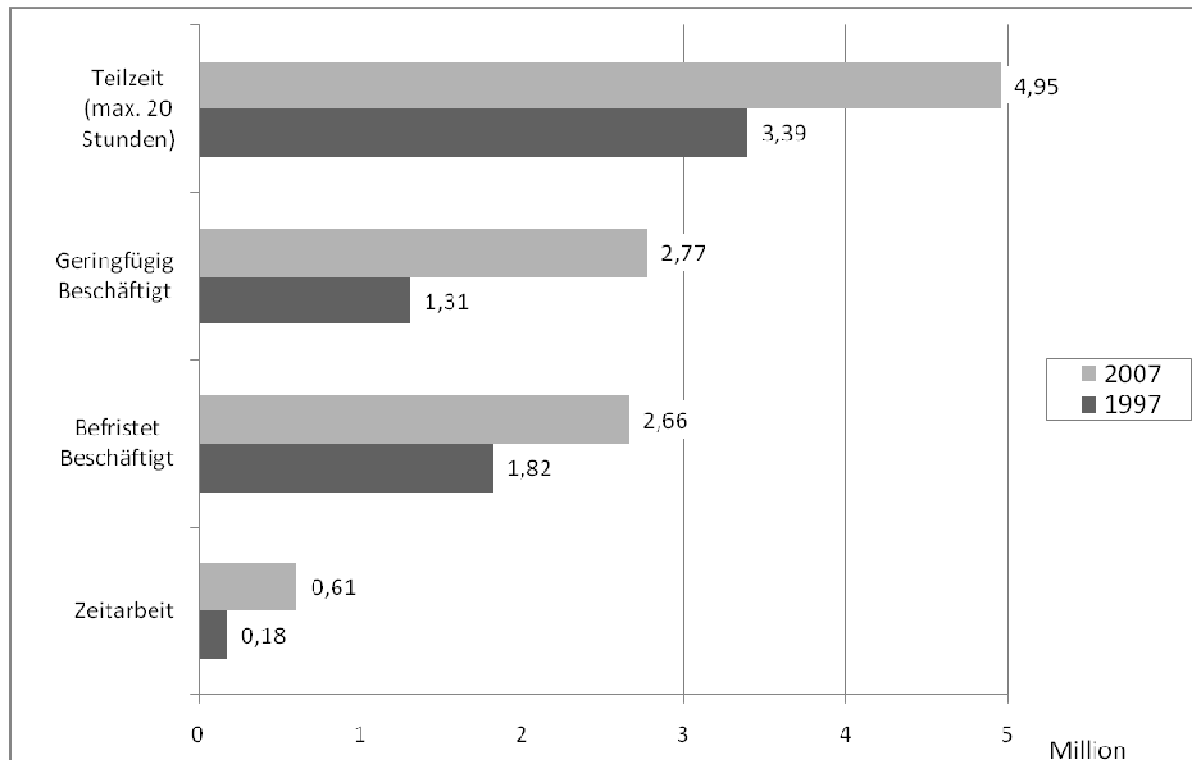
Entsprechend hat sich der Anteil atypischer Beschäftigung an allen Beschäftigungsverhältnissen innerhalb von zehn Jahren von 17,5% auf 25,5% deutlich erhöht (Abbildung 2). Im Jahr 2007 arbeitete demnach bereits gut jede/r Vierte in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis.

Abbildung 2: Entwicklung des Anteils atypischer Beschäftigung

Quelle: Strohm 2008

Abbildung 3 veranschaulicht, dass bei allen atypischen Beschäftigungsformen eine deutliche Zunahme der Zahl der Betroffenen festzustellen ist, wobei allerdings zu beachten ist, dass hierbei Doppelzählungen enthalten sind. Die summierten Zuwächse sind daher höher als die Zunahme bei der Zahl der atypisch Beschäftigten insgesamt.

Abbildung 3: Entwicklung nach Beschäftigungsformen, in Millionen



Quelle: Strohm 2008

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Gesamtbeschäftigungszuwachs seit 1997 aus der Zunahme der atypischen Beschäftigung resultiert, während die Zahl der „Normalarbeitnehmer/innen“ zurückgegangen ist. Dies ist allerdings nicht gleichzusetzen damit, dass eine direkte Substitution von Normalarbeitsverhältnissen durch atypische Beschäftigung erfolgt ist: „Aus diesen Zahlen lässt sich nicht schließen, in welchem Ausmaß Normalarbeitsverhältnisse durch atypische Beschäftigungsverhältnisse ersetzt wurden oder atypische Beschäftigung in ganz anderen Zusammenhängen neu entstanden ist, während Normalarbeitsverhältnisse abgebaut wurden.“ (Strohm 2008: 5)

Nach Beschäftigungsformen differenziert zeigt sich, dass innerhalb der atypischen Beschäftigung sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit mengenmäßig am bedeut-

samsten ist, aber Zeitarbeit seit 1997 besonders dynamisch gewachsen ist. Die Zahl der Zeitarbeitskräfte hat sich im Betrachtungszeitraum mehr als verdreifacht.

Hinsichtlich der besonders betroffenen Personengruppen zeigen sich deutliche Unterschiede nach Geschlecht, Alter und Qualifikation: Unter den Frauen ist mit 38,4% ein erheblich höherer Anteil von atypischer Beschäftigung betroffen als bei den Männern (14%). Im Vergleich zu 1997 ist eine Zunahme atypischer Beschäftigung in allen Altersgruppen zu verzeichnen, aber der weitaus deutlichste Zuwachs ist bei den 15- bis 24-Jährigen erkennbar: Der Anteil atypisch Beschäftigter in dieser Altersgruppe hat sich seit 1997 mehr als verdoppelt – von 19,5% auf 39,2%. Beschäftigte ohne Berufsausbildung sind überdurchschnittlich von atypischer Beschäftigung betroffen (2007: 39,9%), aber es gibt auch einen starken Zuwachs atypischer Beschäftigung bei den Beschäftigten mit Berufsabschluss (von 16,5% auf 25%).

Wie bereits angesprochen, wird der gesamte Umfang der atypischen Beschäftigung in dieser Studie tendenziell unterschätzt, weil hier Teilzeitarbeitsverhältnisse mit über 20 Wochenstunden ausgeschlossen wurden. Das WSI (Brehmer/Seifert 2008: 509) kommt in einer anderen aktuellen Studie, die Teilzeitarbeit insgesamt einschließt, auf noch deutlich höhere Anteile atypisch Beschäftigter. Hiernach sind Frauen mit 57% mehrheitlich von atypischer Beschäftigung betroffen und damit gut dreimal häufiger als Männer (17%). Als weitere Risiken atypischer Beschäftigung werden einerseits die geringe Beschäftigungsstabilität, die vor allem bei Leiharbeit und befristeter Beschäftigung häufig vorkommt, und weniger Weiterbildungsangebote genannt. Letzteres betrifft vor allem Beschäftigte in Minijobs und in sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit.

In der WSI-Studie wie auch in der neueren Studie des Statistischen Bundesamtes (2009) wird zudem auch die Frage der Entlohnung mit in die Betrachtung einbezogen – nicht als Abgrenzungskriterium für atypische Beschäftigung, aber als Merkmal, das die Prekaritätsrisiken verstärken kann. Dieser Frage ist das IAQ selbst auch bereits nachgegangen (Kalina/Weinkopf 2008a). Alle drei Analysen kommen – trotz teilweise unterschiedlicher Datengrundlagen und Abgrenzungen⁵ – übereinstimmend zu dem

⁵ Die IAQ- und WSI-Analysen wurden mit dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) erstellt, während sich das Statistische Bundesamt (2009) auf die Verdienststrukturerhebung stützt, die nur Betriebe mit mindestens zehn Beschäftigten einbezieht. Besonderheit dieser Studie ist überdies, dass hier überschneidungsfreie Gruppen gebildet wurden. Eine befristete Teilzeitbeschäftigung wurde demnach nur als befristete Beschäftigung gezählt, während Leiharbeit unabhängig von Arbeitszeit und Befristung

Ergebnis, dass atypische Beschäftigung häufig mit *niedrigen Stundenlöhnen* (unterhalb einer Schwelle von zwei Dritteln des Medianlohnes) einher geht. Am weitesten häufigsten ist dies bei Minijobs der Fall, am seltensten bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit. Die Niedriglohnanteile bei befristeter Beschäftigung und Leiharbeit liegen jeweils zwischen diesen beiden Extremen.

Das Statistische Bundesamt (2009) hat zusätzlich auch die durchschnittlichen Stundenlöhne von atypisch Beschäftigten im Jahr 2006 ermittelt. Sie verdienten hiernach im Durchschnitt mit 11,98 € brutto rund ein Drittel weniger als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen (18,04 €). Am höchsten lag der durchschnittliche Stundenlohn bei den sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten mit höchstens 20 Wochenstunden (15,05 €) und bei den befristet Beschäftigten (13,08 €). Sehr viel weniger verdienten Zeitarbeitskräfte (9,71 €) und geringfügig Beschäftigte (8,98 €). Nach Geschlecht differenziert zeigt sich, dass Männer in allen Gruppen im Durchschnitt teils deutlich höhere Löhne hatten als Frauen. Die einzige Ausnahme sind Minijobs, in denen der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen mit 9,07 € etwas höher lag als bei Männern (8,78 €). Insgesamt liegen die durchschnittlichen Stundenlöhne der atypisch beschäftigten Frauen und Männer mit 12,05 € bzw. 11,85 € fast gleichauf.

Unter Verwendung der gleichen Definition der Niedriglohngrenze (zwei Drittel des Median-Stundenverdienstes), wie sie auch das WSI und das IAQ verwenden, kommt das Statistische Bundesamt (2009) für 2006 zu dem Ergebnis, dass mit 49,2% knapp die Hälfte der atypisch Beschäftigten für einen Niedriglohn arbeitet (47,1% in West- und 63,5% in Ostdeutschland). Unter den Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis war der Anteil mit 11,1% deutlich geringer. Bezogen auf alle Arbeitnehmer/innen lag der Niedriglohnanteil bei genau 20,0%.⁶

Frauen waren insgesamt mit 27,3% fast doppelt so häufig von Niedriglöhnen betroffen wie Männer (14,3%). Eine ähnliche Relation zeigt sich auch beim Niedriglohnan-

als Leiharbeit klassifiziert wurde. Die Analysen des IAQ und WSI beziehen sich demgegenüber jeweils auf alle Beschäftigten, auf die die jeweilige Beschäftigungsform zutrifft. Befristet Beschäftigte konnten demnach gleichzeitig auch in Leiharbeit, sozialversicherungspflichtiger Teilzeit oder in einem Minijob tätig sein.

⁶ Aufgrund unterschiedlicher Datengrundlagen weichen die Niedriglohnschwellen in € leicht voneinander ab. Beim Statistischen Bundesamt liegt die Schwelle bei 9,85 € für 2006; wir haben auf der Basis des SOEP für 2007 eine bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle von 9,19 € ermittelt. In unseren Auswertungen verwenden wir allerdings i.d.R. separate Niedriglohnschwellen für Ost- und Westdeutschland. Diese lagen 2007 bei 7,18 € bzw. 9,62 € (Kalha/Weinkopf 2009).

teil der Normalarbeitnehmer/innen: Frauen arbeiteten hier mit 16,7% mehr als doppelt so häufig für einen Niedriglohn als Männer (7,7%). Bei den atypisch Beschäftigten hatten demgegenüber Männer mit 52,9% ein etwas höheres Niedriglohnrisiko als Frauen (47,2%). Dies geht allerdings ausschließlich darauf zurück, dass teilzeitbeschäftigte Männer häufiger für einen Niedriglohn arbeiteten als Frauen. Bei allen anderen atypischen Beschäftigungsformen war das Niedriglohnrisiko von Frauen höher. Außerdem arbeiteten Frauen insgesamt erheblich häufiger in atypischer Beschäftigung als Männer.

4 Atypische Beschäftigungsformen und ihre spezifischen Risiken

Im Folgenden analysieren wir unterschiedliche atypische Beschäftigungsformen unter der Fragestellung, ob und inwiefern sie vom Normalarbeitsverhältnis abweichen und mit welchen Prekaritätsrisiken sie verbunden sind. Dabei gehen wir auch auf den Umfang und die Entwicklung der jeweiligen Beschäftigungsform ein und die Frage, welche Personengruppen und Branchen besonders betroffen sind. Darüber hinaus werden mögliche Ansatzpunkte zur Veränderung der rechtlichen Regelungen und ihre möglichen Konsequenzen dargestellt.

4.1 Minijobs und sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung

Die Bedeutung von Teilzeitarbeit ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Dies gilt für sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit ebenso wie für geringfügige Beschäftigung. Gleichzeitig lässt sich die früher übliche Abgrenzung der geringfügigen Beschäftigung als „kurze“ Teilzeit so nicht mehr aufrecht erhalten, weil mit Aufhebung der Arbeitszeitbeschränkung von maximal 15 Stunden pro Woche und einer zunehmenden Bedeutung sehr niedriger Stundenlöhne bei Minijobs die Grenzen zur längeren Teilzeitarbeit fließend geworden sind. Minijobs lassen sich demnach sauber nur noch über das monatliche Arbeitsentgelt abgrenzen.

Die Frauenerwerbstätigkeit ist (vor allem in Westdeutschland) in den vergangenen Jahren gestiegen. Dies hat allerdings nicht zu einer Ausweitung des Anteils von Frauen am gesamten Erwerbsarbeitsvolumen geführt, sondern ist mit einem Rückgang der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von weiblichen Beschäftigten

einher gegangen. Mit anderen Worten: Die zunehmende Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen hat zu einer Umverteilung der bezahlten Arbeitszeit unter den Frauen geführt. Insbesondere verheiratete Frauen und Frauen mit Kindern arbeiteten im Jahr 2006 im Durchschnitt deutlich weniger Stunden in der Woche als noch 2001. Diese Entwicklung ist auf die wachsende Bedeutung der Teilzeitarbeit insgesamt, insbesondere aber auf die Zunahme der geringfügigen Beschäftigung zurückzuführen. Deutschland zählt im europäischen Vergleich zu den Ländern mit einem besonders hohen Teilzeitanteil von Frauen. Gleichzeitig gibt es kein anderes europäisches Land, in dem die durchschnittliche Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Frauen so kurz ist wie in Deutschland (durchschnittlich nur 18,2 Wochenarbeitsstunden – vgl. Kümmerling u.a. 2008).

Wir gehen im Folgenden auf die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit und die geringfügige Beschäftigung in getrennten Abschnitten ein, weil es zwar eine Reihe von Gemeinsamkeiten, aber auch zahlreiche Unterschiede bzw. Besonderheiten dieser Beschäftigungsformen gibt.

4.1.1 Sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit

In der Literatur ist umstritten, ob sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit überhaupt (noch) als atypische Beschäftigung zu bezeichnen oder eher als (weibliches) Normalarbeitsverhältnis anzusehen ist, weil sie doch oft nur durch eine kürzere Wochenarbeitszeit von stabiler Vollzeitbeschäftigung abweiche. Allerdings führt das niedrigere monatliche Einkommen aufgrund der kürzeren Arbeitszeit bei den Transferleistungen, die einkommensabhängig gewährt werden, zu geringeren Ansprüchen – insbesondere bei der Rente sowie beim Arbeitslosengeld I als Versicherungsleistung. Trotzdem wird sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit häufig nur dann zur atypischen Beschäftigung gezählt, wenn sie nach Angaben der Betroffenen unfreiwillig ausgeübt wird oder wenn die wöchentliche Arbeitszeit 20 oder weniger Stunden umfasst (Statistisches Bundesamt 2008a). Diese Abgrenzung erscheint uns jedoch für die Frage, ob und unter welchen Bedingungen Teilzeitarbeit als prekär anzusehen ist, als zu pauschal, weil hierbei auch der Verdienst und weitere Arbeitsbedingungen relevant erscheinen.

Eine besondere Form der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung sind die so genannten „Midijobs“, die im Zuge der Hartz-Reformen 2003 eingeführt

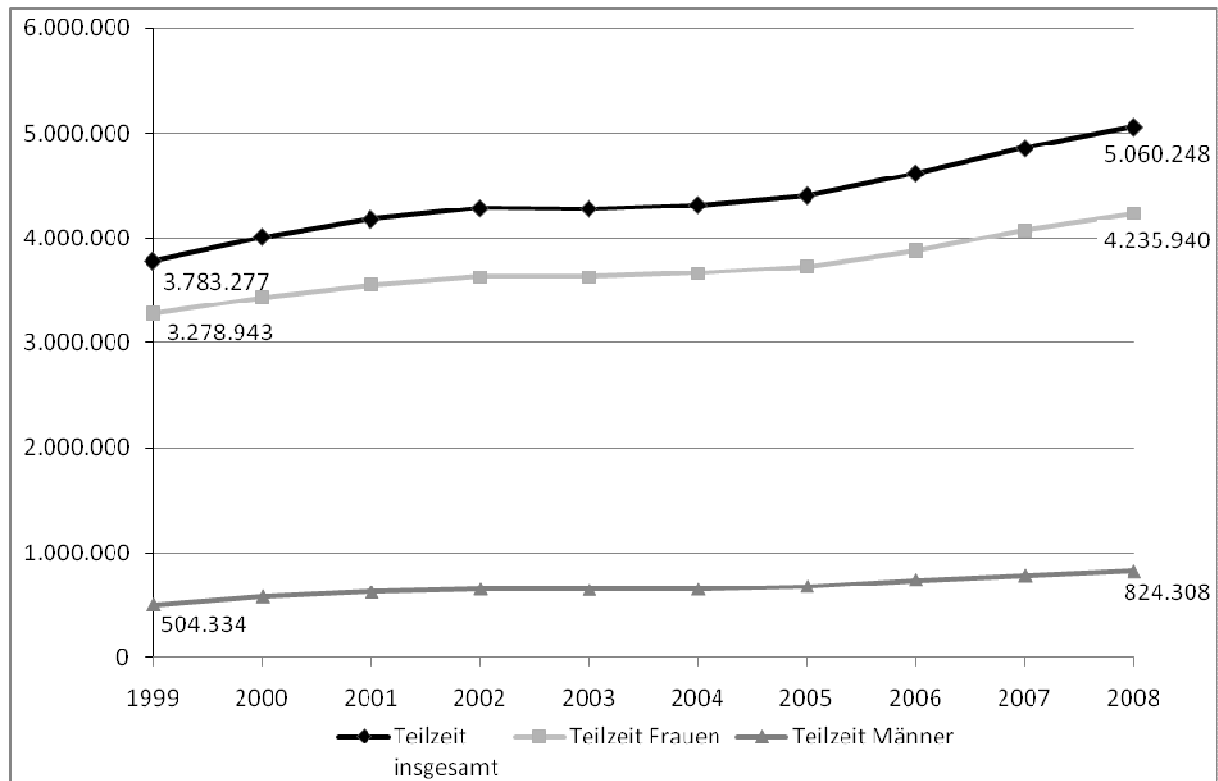
worden sind, um die zuvor stark ansteigende Abgabenlast beim Überschreiten der Sozialversicherungsfreigrenze von geringfügiger zu voll sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit zu verringern. Hierfür wurde eine so genannte „Gleitzone“ geschaffen für monatliche Bruttoverdienste zwischen 400,01 und 800 €: Beschäftigte zahlen in diesem Einkommensbereich ermäßigte Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung, die von 4% bis zum vollen Arbeitnehmeranteil von rund 21,5% ansteigen. Die Arbeitnehmer/innen erwerben dennoch volle Ansprüche an die Sozialversicherung (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung). Der Arbeitgeber zahlt in jedem Falle den ungekürzten Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung.

4.1.1.1 Wachsende Bedeutung

Lag die Zahl der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten Ende 1999 noch bei rund 3,78 Millionen, waren im Dezember 2008 bereits rund 5 Millionen abhängig Beschäftigte in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit beschäftigt (vgl. Abbildung 4).

Während Ende 1999 26,8% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit tätig waren, lag der Anteil Teilzeitbeschäftigter Ende 2008 bereits bei 33,6% - d.h. jede/r dritte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte/r arbeitete in Teilzeit (Bundesagentur für Arbeit 2009b). Ende 1999 waren 26,8% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit tätig. Seitdem ist der Anteil Teilzeitbeschäftigter kontinuierlich gestiegen und lag Ende 2008 bei 33,6%, d.h. jede/r dritte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte/r arbeitete in Teilzeit (Bundesagentur für Arbeit 2009b).

Abbildung 4: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten in Deutschland, 1999 bis 2008*



* Stand jeweils Ende Dezember

Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit.

In beiden Landesteilen ist die Teilzeitquote seit 1999 kontinuierlich angestiegen, in Ostdeutschland jedoch stärker. Im Jahr 1999 lag der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung in Westdeutschland bei 14,0% und stieg bis Dezember 2008 um 4,2 Prozentpunkte auf 18,2%. In Ostdeutschland war sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit im Jahr 1999 mit 12,4% noch weniger verbreitet, hat seitdem aber stark zugenommen, so dass die Teilzeitquote in Ostdeutschland Ende 2008 mit 18,7% sogar etwas höher lag als in Westdeutschland (Bundesagentur für Arbeit 2009b).

Nach Angaben des *Statistischen Bundesamtes* (2009) auf Basis des Mikrozensus waren im Jahr 2008 14,1% der Erwerbstätigen (zwischen 15 und 65 Jahren, ohne Bildung oder Ausbildung) in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit mit bis zu 20 Wochenstunden beschäftigt. Die Zahl der so definierten Teilzeitbeschäftigten⁷ ist

⁷ Im Mikrozensus ist die Bezugsgröße für die Teilzeitquote die Zahl der abhängigen Beschäftigten. Hierunter fallen u.a. auch Beamte. Dies ist neben der hier festgelegten niedrigeren Stundenzahl eine

zwischen 1998 und 2008 um 1,36 Millionen oder 38% gestiegen. Im Jahr 2008 waren 26,8% aller erwerbstätigen Frauen sozialversicherungspflichtig teilzeitbeschäftigt; unter den erwerbstätigen Männern waren es 3,4%.

4.1.1.2 Hintergründe und Ursachen

Hintergrund für den seit Jahren steigenden Anteil sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung ist zweifellos die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen in Kombination mit den nach wie vor unzureichenden bzw. begrenzten Kinderbetreuungsangeboten sowie veränderte personalpolitische Strategien der Arbeitgeber, die Teilzeitbeschäftigung zunehmend als Flexibilisierungsinstrument einsetzen. Daten des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass für mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten der Hauptgrund für die Ausübung einer Teilzeitarbeit Familienpflichten sind. Dies geht allerdings vor allem auf Westdeutschland zurück. In Ostdeutschland geben nur etwa 14% Familienpflichten als Motiv für Teilzeitbeschäftigung an (Puch 2009:3).

Allerdings wäre es verkürzt, den Anstieg sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung allein auf Wünsche der Beschäftigten zurückzuführen, wie dies früher ggf. tatsächlich mal der Fall war. Vielmehr haben auch Arbeitgeber Teilzeitarbeit zunehmend als personalpolitische Strategie „entdeckt“, die es ermöglicht, den Personaleinsatz möglichst passgenau an schwankende Kundenfrequenzen anzupassen und Zuschläge für Überstunden einzusparen. In Branchen wie etwa dem Einzelhandel oder der Gebäudereinigung kann Teilzeitarbeit (sozialversicherungspflichtig oder geringfügig) inzwischen fast als „Normalarbeitsverhältnis“ angesehen werden – weitgehend unabhängig davon, ob dies tatsächlich die Präferenz der Beschäftigten ist.

Vor diesem Hintergrund wird inzwischen weniger über ein Anrecht auf Teilzeitarbeit diskutiert, sondern zunehmend auch darüber, wie es Beschäftigten ermöglicht werden kann, ihre Arbeitszeit nach Phasen der Teilzeitarbeit (wieder) auszuweiten bzw. Vollzeitarbeit zu finden, wenn sie dies wünschen. Vor allem in Ostdeutschland gibt die große Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten an, eigentlich eine Vollzeitarbeit zu

suchen. Aber auch in Westdeutschland ist der Anteil der in diesem Sinne „unfreiwillig“ Teilzeitbeschäftigten in den vergangenen Jahren gestiegen.

4.1.1.3 Risiken für die Beschäftigten

Mit einer kürzeren wöchentlichen Arbeitszeit gehen ein niedrigeres Erwerbseinkommen und eine verringerte soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit und im Alter einher, weil diese Leistungen an die Höhe des zuvor erzielten Arbeitsentgeltes gebunden sind. Je nach Stundenlohn und Arbeitszeitdauer kann Teilzeitarbeit zur eigenständigen Existenzsicherung ausreichen oder nicht. Dabei zeigen Analysen des IAQ und des Statistischen Bundesamtes, dass die Verdienstmöglichkeiten in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit nicht nur aufgrund kürzerer Arbeitszeiten vielfach geringer sind als in Vollzeitbeschäftigung. Nach IAQ-Berechnungen mit dem SOEP lagen die Stundenlöhne in dieser Beschäftigungsform häufiger unterhalb der Niedriglohnschwelle als bei Vollzeitbeschäftigten. Im Jahr 2007 arbeiteten rund 23% der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten für einen Niedriglohn. Damit ist das Risiko geringer Stundenlöhne deutlich höher als bei Vollzeitbeschäftigten, bei denen der Niedriglohnanteil bei 14,1% lag (Kalina/Weinkopf 2009). Etwas geringere Anteile weist das Statistische Bundesamt (2009) auf Basis der Verdienststrukturerhebung für 2006 aus. Demnach arbeiteten 19,5% der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten für einen Niedriglohn. Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte erhielten mit durchschnittlich 15,05 € zwar den höchsten Bruttostundenlohn unter den atypischen Beschäftigten, aber knapp 3 € weniger als Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis (18,04 €).

Die Beschäftigungsstabilität von Teilzeitbeschäftigten ist demgegenüber i.d.R. nicht geringer oder sogar höher als bei anderen Arbeitsverhältnissen, was auch damit zusammen hängen könnte, dass vor allem Frauen mit Kindern an einer Beschäftigung, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht, festhalten, weil dies bei einem Arbeitsplatzwechsel unsicher erscheint. Der Zugang zu Weiterbildung ist bei Teilzeitbeschäftigten demgegenüber oftmals eingeschränkt. Teilzeitarbeit kann aber auch eine Chance bieten, trotz zeitlicher Einschränkungen im Erwerbsleben zu verbleiben, anstatt z.B. wegen Kinderbetreuungsaufgaben die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, keinerlei eigenes Einkommen zu erzielen und den Kontakt zum Arbeitsmarkt zu verlieren.

Häufig wird davon ausgegangen, dass ein Einkommen aus Teilzeitarbeit nur einen Zuverdienst darstelle und die Beschäftigten anderweitig abgesichert seien. Im Vergleich zu anderen atypisch Beschäftigten ist dies offenbar tatsächlich häufiger der Fall. Allerdings ist nach Angaben des Statistischen Bundesamts (2009) das Armutsrisiko von sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten zwischen 1998 und 2008 von 9,9% auf 15,3% deutlich gestiegen.

Als tendenziell prekär ist sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung zudem dann anzusehen, wenn die Teilzeitbeschäftigung nach Angaben der Betroffenen nur deshalb geleistet wird, weil keine Vollzeittätigkeit gefunden werden konnte. Dies trifft auf etwa zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten in Ostdeutschland zu, während der Anteil der in diesem Sinne „unfreiwillig“ Teilzeitbeschäftigten in Westdeutschland mit rund 17% deutlich niedriger liegt (Puch 2009).

4.1.1.4 Struktur der Beschäftigten

Die große Mehrheit der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten ist weiblich, wenngleich der Männeranteil in den letzten Jahren etwas gestiegen ist. Bezogen auf das Alter liegt der Schwerpunkt der Teilzeitarbeit von Frauen bei den mittleren und höheren Altersgruppen (Statistisches Bundesamt 2009). Bei den Männern spielt Teilzeitarbeit demgegenüber vor allem in Zeiten ihres Berufseins oder -ausstiegs eine Rolle (Brinkmann u.a. 2009: 7)

Auch nach Qualifikation sind Unterschiede erkennbar. Bei Akademiker/innen liegt die Teilzeitquote mit 7,6% am niedrigsten, während von den Beschäftigten ohne Berufsausbildung mit 23,9% fast jede/r Vierte sozialversicherungspflichtig teilzeitbeschäftigt ist (vgl. Statistisches Bundesamt 2009).

Auch wenn sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung inzwischen in nahezu allen Branchen verbreitet ist, so weisen z.B. der Einzelhandel und der öffentliche Dienst besonders hohe Teilzeitanteile auf. Dahinter dürften sich unterschiedliche Ursachen verbergen: Im öffentlichen Dienst ist Teilzeitarbeit nicht ausschließlich, aber doch vor allem ein Anrecht der Beschäftigten und es gibt auch Rückkehrrechte in Vollzeitarbeit. In der Privatwirtschaft spielen demgegenüber auch Arbeitgeberstrategien eine größere und zunehmende Rolle für die Ausweitung der Teilzeitarbeit in den vergangenen Jahren.

4.1.1.5 Reformmöglichkeiten

Sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit ist zweifellos diejenige Form atypischer Beschäftigung, die am häufigsten auch von Beschäftigten gewünscht wird, weil sie insbesondere für Frauen mit Kindern eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. Allerdings werden damit geschlechtsspezifische Rollenzuweisungen gefestigt und verstärkt, was einer Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt nicht zuträglich ist. Dies gilt um so mehr, als sich Teilzeitbeschäftigung als Sackgasse erweisen kann. Teilzeitarbeit kann auf die Beschäftigungsfähigkeit jedoch auch positiv wirken, wenn sie den Einstieg oder Wiedereinstieg fördert oder wenn sie in Phasen der Familienarbeit die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit ermöglicht bzw. als Alternative zu deren Unterbrechung dient. Von Nachteil ist Teilzeitarbeit, weil sie den Beschäftigten schlechteren Zugang zu Weiterbildung und eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten bietet (Keller/Seifert 2005: 134) und wenn Beschäftigte gegen ihre eigenen Präferenzen in Teilzeit arbeiten, weil eine andere Arbeit nicht verfügbar oder nicht mit Kinderbetreuungsaufgaben vereinbar ist.

Hieraus lassen sich mehrere Handlungsempfehlungen zur sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung ableiten: Zum einen könnten die Nachteile von Frauen am Arbeitsmarkt verringert werden, wenn auch Männer häufiger in Teilzeit arbeiten (und sich stärker an der Haus- und Familienarbeit beteiligen) würden. Zum anderen würden sich die Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten verringern, wenn die Arbeitszeiten in stärkerem Maße „vollzeitnah“ wären und wenn Übergänge in Vollzeitarbeit oder Teilzeitarbeit mit mehr Wochenstunden erleichtert würden (Keller/Seifert 2005: 143). Es bestehen eine Reihe Ansatzpunkte für erleichterte Übergänge und den Abbau von Benachteiligungen – z.B.

- die Ausweitung der Flexibilität von Arbeitszeiten nach den Bedarfen der Beschäftigten und flexiblere Möglichkeiten, Arbeitszeiten aufzustocken bzw. zeitweilig auch zu reduzieren;
- mehr Weiterbildungsangebote und -rechte für Teilzeitbeschäftigte – auch und insbesondere zur Vorbereitung von beruflichen Aufstiegen oder einem Wechsel in Vollzeitarbeit;
- Abbau von Benachteiligungen bei der Entlohnung für vergleichbare Tätigkeiten, die auch deswegen häufig ungerechtfertigt sind, weil bei kürzerer Arbeitszeit die

Produktivität tendenziell höher ist und z.B. Arztbesuche häufiger in die Freizeit gelegt werden.

Wenn der rechtliche Anspruch von Teilzeitbeschäftigten auf gleiche Bezahlung wirksamer durchgesetzt würde und sie mehr Anrechte auf Weiterbildung hätten, dürfte es auch aus personalpolitischer Sicht für Arbeitgeber unrentabel erscheinen, verstärkt auf Teilzeitstrategien und vor allem auf solche mit kurzen Arbeitszeiten zu setzen. Als flankierende Maßnahmen wären nicht zuletzt der Ausbau und eine höhere Qualität von Kinderbetreuungsangeboten, längere Betreuungszeiten in den Schulen und insgesamt flexiblere und bedarfsgerechte Betreuungsmöglichkeiten erforderlich, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch bei längeren Arbeitszeiten zu erleichtern.

4.1.2 Minijobs

Die geringfügige Beschäftigung ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung mit einem monatlichen Verdienst von maximal 400 €. Arbeitgeber müssen für Minijobs eine Pauschalabgabe von 30% auf den Lohn entrichten, während die Beschäftigten weder Einkommenssteuer noch Beiträge zur Sozialversicherung zahlen müssen.⁸ Die Zuordnung von Minijobs zu prekärer Beschäftigung ist weniger umstritten als bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit, weil die Beschäftigten trotz der arbeitgeberseitigen Pauschalen nicht in das soziale Sicherungssystem einbezogen sind. Außerdem reicht ein Minijob nicht zur eigenen Existenzsicherung und die Beschäftigten sind auch in anderer Hinsicht oft benachteiligt.

4.1.2.1 Erhebliche Zunahme

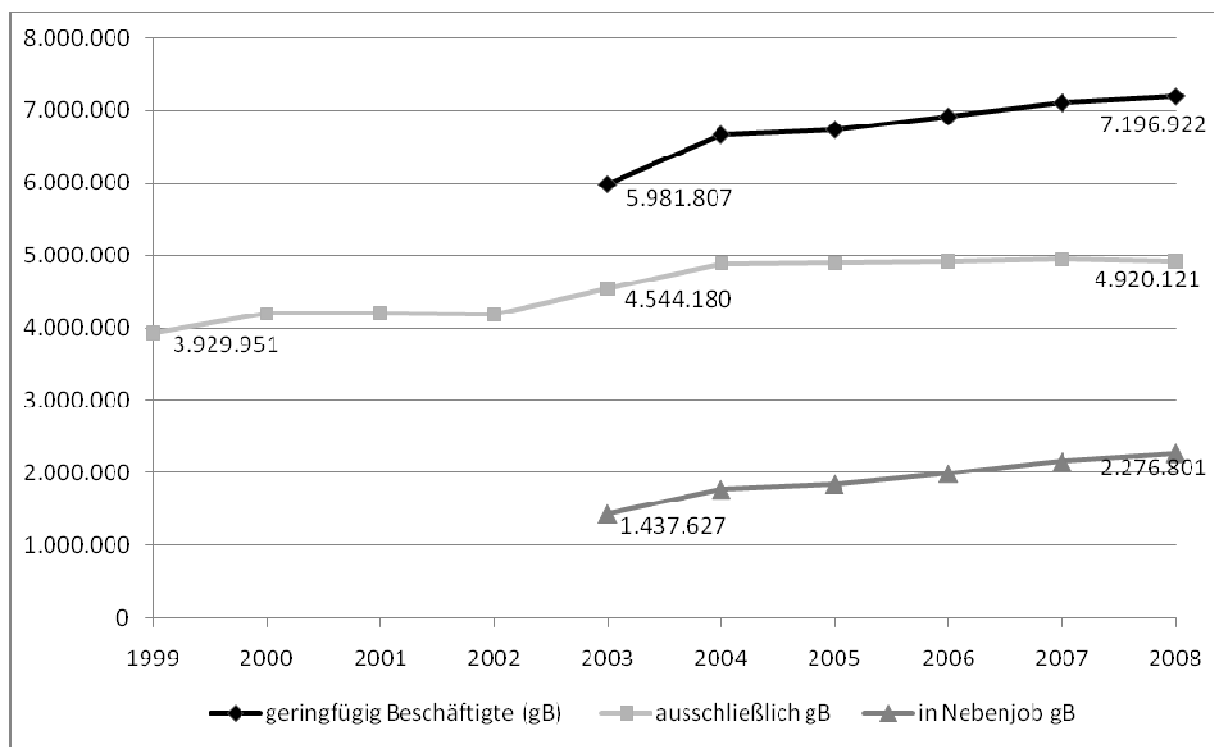
Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) arbeiteten im April 2009 in Deutschland rund 7,1 Millionen Personen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Rund 4,9 Millionen waren ausschließlich geringfügig beschäftigt, während gut 2,25 Millionen Minijobs als Nebenbeschäftigung zu einer anderen (oft sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigung ausgeübt wurden (Bundesagentur für Arbeit 2009a).

Nach der Reform im Jahr 1999, mit der die Einkommensgrenze auf 325 € pro Monat erhöht, aber Nebenjobs in die Steuer- und Sozialversicherungspflicht einbezogen

⁸ Bei Minijobs als Nebenjob gilt dies für nur *eine* geringfügige Beschäftigung.

worden waren, war der Umfang geringfügiger Beschäftigung nur leicht gewachsen. Die neuerliche Reform im Jahr 2003 hat dann allerdings das Wachstum der Minijobs erheblich gefördert. Während 2003 rund 5,9 Millionen Personen geringfügig beschäftigt waren, lag deren Zahl 2009 bei über 7 Millionen. Wie in Abbildung 5 deutlich wird, ist ein großer Teil dieser Zunahme auf den Anstieg der geringfügigen Beschäftigung im Nebenjob zurückzuführen. Mehr als 70% der neuen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse gehen auf bereits Beschäftigte zurück, die zusätzlich einen geringfügigen Nebenjob ausüben (Bundesagentur für Arbeit 2009c).

Abbildung 5: Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland, 1999 bis 2008



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit.

Der Anstieg der geringfügigen Beschäftigung zwischen 2003 und 2008 war in Westdeutschland mit 31% stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland (knapp 23%) (Bundesagentur für Arbeit 2009b). In Ostdeutschland ist der Anteil von Minijobs auch insgesamt deutlich niedriger.

In einer Analyse des Statistischen Bundesamtes (2008a) wird auf Basis des Mikrozensus der Anteil geringfügig Beschäftigter an allen abhängig Beschäftigten (ohne Personen in Bildung und Ausbildung und Nebenjobs) ausgewiesen. Dieser lag

im Jahr 2007 bei 9,2%. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hat sich innerhalb von zehn Jahren mit einer Steigerung um 1,46 Millionen mehr als verdoppelt. Im Jahr 2007 arbeiteten rund 15% der abhängig beschäftigten Frauen zwischen 15 und 64 Jahren in Minijobs – unter den Männer waren es weniger als 5%. Die starken Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen jedoch vor allem in Westdeutschland.

4.1.2.2 Hintergründe und Ursachen

Der Anstieg der geringfügigen Beschäftigung seit 2003 ist vor allem auf die deutliche Erhöhung der monatlichen Verdienstgrenze von 325 € auf 400 € und auf die neuerliche Befreiung der Minijobs als Nebenjobs von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen im Rahmen der Hartz-Reformen zurückzuführen. Außerdem wurde die vorherige Arbeitszeitgrenze von maximal 15 Stunden pro Woche ersatzlos gestrichen. Bei niedrigen Stundenlöhnen von z.B. 5 € können Beschäftigte nunmehr bis zu 20 Stunden pro Woche arbeiten, ohne die Geringfügigkeitsgrenze zu überschreiten.

Nicht zu vernachlässigen sind allerdings auch Strategien der Arbeitgeber, die Zahl und den Anteil von Minijobs auszuweiten, weil sie eine hohe Flexibilität bieten und sich zudem faktisch häufig auch Kostenvorteile im Vergleich zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung realisieren lassen. Zwar müssen Arbeitgeber mit der Pauschalabgabe von 30% für Minijobs inzwischen sogar höhere Abgaben als auf andere (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigungsverhältnisse leisten, aber dies wird in der Praxis offenbar vielfach dadurch kompensiert, dass geringfügig Beschäftigte einen geringeren Stundenlohn erhalten. Außerdem werden ihnen oftmals – rechtswidrig – weitere Arbeitnehmerrechte wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und für Feiertage sowie bezahlter Urlaub vorenthalten. Die Beschäftigten wissen häufig nicht, welche Ansprüche sie haben, oder sie trauen sich nicht, diese einzufordern. Von Seiten der Arbeitgeber werden die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Minijobs überdies nicht selten als Verhandlungsgegenstand bei Tauschgeschäften mit Betriebsräten bzw. Stammbeschäftigten ins Spiel gebracht. Wenn diese einer geringeren Bezahlung von Minijobber/innen zustimmen, wird ihnen z.B. in Aussicht gestellt, dass auf Entlas-

sungen verzichtet wird oder Sonderzahlungen für die Stammbeschäftigten erhalten bleiben.

4.1.2.3 Risiken für die Beschäftigten

Geringfügige Beschäftigung ist in allen in Teil 2 aufgeworfenen Dimensionen als prekär anzusehen: Mit der Einkommensgrenze von 400 € kann kein Existenzsicherndes Einkommen erzielt werden und die Beschäftigten sind nicht in die sozialen Sicherungssysteme einbezogen. Eine Ausnahme bilden sehr bescheidene Rentenversicherungsansprüche, die durch freiwillige Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung leicht aufgestockt werden können, was aber offenbar nur von einem kleinen Teil der Beschäftigten genutzt wird.

Die Beschäftigungsstabilität von Minijobs ist trotz formalrechtlich gleichem Kündigungsschutz wie für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Steiner/Mittlender 2008: 53) deutlich geringer als bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Die jährliche Fluktuationsrate bei Minijobs lag in Westdeutschland im Jahr 2004 mit 63% mehr als doppelt so hoch wie bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (29%), wobei vor allem Männer hohe Fluktuationsraten aufwiesen (Kalina/Voss-Dahm 2005). Schließlich ist auch der Zugang von geringfügig Beschäftigten zu Weiterbildungsangeboten sehr gering (Brehmer/Seifert 2008), was häufig damit begründet wird, dass sich solche „Investitionen“ in Beschäftigte mit kurzer Arbeitszeit aus der Arbeitgeberperspektive nicht rentieren.

Analysen des IAQ (Kalina/Weinkopf 2008b und 2009) zeigen, dass mit über 80% die große Mehrheit der Beschäftigten in Minijobs für Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle arbeitet. Damit liegt das Risiko geringer Stundenlöhne um ein Mehrfaches höher als bei Vollzeitbeschäftigten, aber auch höher als bei sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten. Ähnlich hohe Niedriglohnanteile von Minijobber/innen weist das Statistische Bundesamt (2009) auf Basis der Verdienststrukturerhebung für 2006 aus. Demnach arbeiteten 81,2% der geringfügig Beschäftigten für einen Niedriglohn. Während der Bruttostundenlohn von Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis durchschnittlich 18,04 € betrug, erhielten geringfügig Beschäftigte im Durchschnitt nur 8,98 €.

Der extrem hohe Niedriglohnanteil bei Minijobs wirft eine Reihe von Fragen auf. So ist zweifellos zu beachten, dass die große Mehrheit der geringfügig Beschäftigten

diese Stundenlöhne „brutto für netto“ verdient, weil auf den Lohn aus einem Minijob i.d.R. keine Sozialabgaben und Steuern bezahlt werden müssen. Beim selben Bruttostundenlohn stehen Beschäftigte in Minijobs damit, abgesehen davon, dass sie auch keine Ansprüche auf sozialversicherungsrechtliche Leistungen haben, zumindest theoretisch finanziell relativ besser da als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Allerdings wird dieser Vorteil dadurch begrenzt, dass der Monatslohn aus einem Minijobs definitionsgemäß 400 € nicht übersteigen darf. Zudem gibt es deutliche Hinweise darauf, dass Minijobber/innen in Betrieben häufig niedrigere Löhne erhalten als vergleichbare andere Beschäftigte, obwohl dies dem Diskriminierungsverbot im Teilzeit- und Befristungsgesetz widerspricht (vgl. auch Rudolph 2005: 119).⁹ Die Steuer- und Abgabenfreiheit von Minijobs wird also von den Arbeitgebern offenbar z.T. wieder „einkassiert“.

Weiterhin gibt es auch eine Reihe von Hinweisen darauf, dass Minijobber/innen oft nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden bezahlt werden, indem ihnen nicht selten Ansprüche wie Lohnfortzahlung bei Krankheit (Winkel 2005) und an Feiertagen oder bezahlter Urlaub vorenthalten werden. Den Beschäftigten selbst ist häufig nicht bekannt, dass sie hierauf Anspruch haben, oder sie wagen es nicht, dieses einzufordern. Eine qualitative Studie im sächsischen Einzelhandel¹⁰ zeigte, dass die geringfügig Beschäftigten bereit sind, Löhne zu akzeptieren, die zum Teil nur die Hälfte des Tarifniveaus betragen. Sie erhalten üblicherweise kein Urlaubsgeld oder Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall, sind kaum in Weiterbildung einbezogen und arbeiten im Wesentlichen auf Abruf bzw. werden nach kurzen Arbeitseinsätzen vorzeitig auch wieder nach Hause geschickt (Benkhoff/Hermet 2008).

Geringfügig Beschäftigte wünschen sich häufig einen höheren Beschäftigungsumfang. Die Wochenarbeitszeit von geringfügig Beschäftigten lag 2001/2002 bei durchschnittlich 7 Stunden und damit deutlich unter der gewünschten Zahl von 13,3 Stunden in Westdeutschland bzw. 23,8 Stunden in Ostdeutschland. Vor allem

⁹ In § 4 TzBfG heißt es: „Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.“ Und in § 2 wird präzisiert, dass dies auch für Minijobs gilt: „Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.“

¹⁰ In 22 Filialen im sächsischen Einzelhandel wurden halbstrukturierte Interviews mit Manager/innen und Beschäftigten geführt. Fast alle befragten Unternehmen sind mit Filialen im gesamten Bundesgebiet vertreten, so dass nach Ansicht der Autorinnen die erhobenen Praktiken als typisch für Deutschland und nicht nur die Region Sachsen gesehen werden können (Benkhoff/Hermet 2008: 10).

Frauen mit Kindern unter 18 Jahren wünschten sich mehrheitlich ein deutlich höheres Arbeitszeitvolumen (in Ostdeutschland im Durchschnitt 30 Stunden in der Woche und in Westdeutschland 20 bis 25 Stunden – vgl. Bothfeld u.a. 2005: 218).

Tatsächlich stellen Minijobs in manchen Branchen inzwischen aber rund ein Viertel (z.B. im Einzelhandel und in Hotels) und in der Gebäudereinigung sogar rund die Hälfte aller Beschäftigungsverhältnisse (Hieming u.a. 2005: 99), so dass die Chancen auf eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit ausgesprochen gering sind. In Betriebsfallstudien haben wir zudem Hinweise darauf gefunden, dass in manchen Betrieben mit der Drohung, anderenfalls den Anteil der Minijobs auszuweiten, Zugeständnisse der Stammbeslegschaften bei Löhnen und Sonderzahlungen erreicht worden sind (Bosch/Weinkopf 2007: 304).

Letztlich führt der wachsende Anteil der geringfügigen Beschäftigung zu einer schleichenden Erosion sozialer und rechtlicher Normen auf dem Arbeitsmarkt. Hierbei ist zu beachten, dass „die Vorstellungen darüber, was ‚normal‘ ist, umso schneller erodieren, je dynamischer diese Beschäftigung wächst“ (Voss-Dahm 2009: 103). Auch sozialversicherungspflichtige Beschäftigte sind von dieser Entwicklung (zumindest mittelbar) betroffen, da Unternehmen, die sich durch gesetzeswidrige Benachteiligung geringfügig Beschäftigter Kostenvorteile verschaffen, auch andere Unternehmen mit (noch) höherem Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter unter Druck setzen. So besteht die Gefahr, dass es mittel- und langfristig zu einer Verschiebung von Marktanteilen zugunsten der Lohndumping betreibenden Unternehmen kommt (Voss-Dahm 2009: 103).

Mit der Förderung der geringfügigen Beschäftigung wurde vielfach auch die Hoffnung auf eine Brückenfunktion verknüpft. Analysen des RWI zeigen, dass Minijobs kaum als Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fungieren (Fertig u.a. 2005). Auch eine neuere Studie zu den längerfristigen Effekten der Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung auf die individuelle Erwerbskarriere und die Einkommensentwicklung kommt zu dem Schluss, dass die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung keinen positiven Einfluss auf die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hat (Steiner 2008).

Die Annahme, dass geringfügig Beschäftigte typischer Weise im Haushaltskontext abgesichert seien, wird durch neuere Ergebnisse des Statistischen Bundesamtes

(2009) widerlegt: 2008 lebte nur die Hälfte der geringfügig Beschäftigten (49,9%) in einem Haushalt mit mindestens einem/r Normalarbeitnehmer/in, während immerhin gut ein Drittel (33,9%) im Haushalt keine weiteren Erwerbstätigen hatten. Dass immer mehr Minijobber/innen nicht durch ihren Haushaltskontext abgesichert sind, zeigt auch die Entwicklung des Armutsrisikos von geringfügig Beschäftigten. Als armutsgefährdete/r Erwerbstätige/r gilt, wer weniger als 60% des Durchschnittseinkommens eines vergleichbaren Haushaltes zur Verfügung hat. War 1998 nur etwa jede/r zehnte Minijobber/in mit einem Armutsrisiko konfrontiert, so betraf im Jahr 2008 bereits fast jede/n Vierte/n (23,2%) (Statistisches Bundesamt 2009: 23f).

4.1.2.4 Struktur der Beschäftigten

Geringfügig Beschäftigte sind weit überwiegend weiblich. Im Dezember 2008 wurden 64,1% aller Minijobs von Frauen ausgeübt, wobei der Frauenanteil unter den ausschließlich geringfügig Beschäftigten mit rund 67% deutlich höher war als bei den Nebenjobber/innen (knapp 57%). In Westdeutschland ist der Frauenanteil bei Minijobs insgesamt höher als in Ostdeutschland, bei Minijobs als Nebenjob sind ostdeutsche Frauen hingegen etwas stärker vertreten (60,5% im Vergleich zu 56,6%) (Bundesagentur für Arbeit 2009b).

Analysen mit dem Mikrozensus für das Jahr 2006 zeigen, dass geringfügige Beschäftigung in Ostdeutschland insgesamt eine geringere quantitative Bedeutung hat. In Ostdeutschland arbeiteten 11,4% der Frauen und 7% der abhängig beschäftigten Männer in einem Minijob, während es in Westdeutschland mehr als jede fünfte abhängig beschäftigte Frau (20,6%) und 6,2% der männlichen Beschäftigten waren (Jansen u.a. 2009).

Hinsichtlich des Alters zeigen sich keine besonderen Auffälligkeiten. Eine Auswertung des Statistischen Bundesamtes (2009) zeigt, dass sich die Anteile geringfügig Beschäftigter nach Altersgruppen nicht deutlich unterscheiden: 2008 waren 25- bis 35-Jährige mit 6,3% am seltensten und 55- bis 65-Jährige mit 9,1% am häufigsten geringfügig beschäftigt.

Minijobs sind eine Beschäftigungsform, die vor allem im Dienstleistungssektor eine bedeutende Rolle spielt – 80% der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse werden in Dienstleistungsberufen ausgeübt (Bundesagentur für Arbeit 2009c). Zahlenmäßig arbeiten die meisten Minijobber/innen im Einzelhandel (926.316 geringfügig

Beschäftigte im März 2009). Den höchsten Anteil an der Gesamtbeschäftigung hatten Minijobs hingegen (abgesehen von den privaten Haushalten) in der Gastronomie (18,1%) (Statistisches Bundesamt 2009).

Die Vermutung, geringfügig Beschäftigte seien überwiegend gering qualifiziert, lässt sich nicht bestätigen. Nach Ergebnissen einer Befragung des RWI hatten im Jahr 2004 drei Viertel der Minijobber/innen einen beruflichen Abschluss (Fertig u.a. 2005). Auch Voss-Dahm (2009: 91) zeigt für den Einzelhandel, dass die Minijobber/innen sehr häufig über einen Berufsabschluss und entsprechende Berufserfahrung verfügen. Allerdings waren von den Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung mit 16,6% im Jahr 2008 deutlich mehr geringfügig beschäftigt als Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (7,7%) bzw. Hochschulabschluss (2,5%) (Statistisches Bundesamt 2009).

4.1.2.5 Reformmöglichkeiten

Strategien zur Eindämmung der sozialversicherungsfreien Beschäftigung werden seit langem diskutiert. Sinnvollerweise ist hier zwischen ausschließlich geringfügiger Beschäftigung und geringfügigen Nebenjobs zu unterscheiden. Die seit der Reform 2003 geltende Befreiung der geringfügigen Nebenjobs von Steuern und Sozialabgaben sollte zurückgenommen werden. Allein durch diese Maßnahme ließe sich die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vermutlich deutlich verringern. Hierfür spricht, dass geringfügige Beschäftigung im Nebenjob erst nach der Reform 2003 stark an Bedeutung gewonnen hat.

Mit Protesten seitens der Beschäftigten und insbesondere auch seitens der Arbeitgeber aus Branchen, in denen geringfügige Nebenjobs besonders verbreitet sind, gegen eine solche Maßnahme ist zu rechnen. Sachlich betrachtet erscheint es jedoch in keiner Weise gerechtfertigt, dass eine geringfügige Beschäftigung im Nebenjob für Beschäftigte finanziell lohnender ist als eine Ausweitung der Arbeitszeit oder Überstunden im Hauptjob (Bäcker 2006: 121). Und für Arbeitgeber sind solche Nebenjobs ebenso wie andere Minijobs nur dann billiger, wenn sie den Beschäftigten – rechtswidrig – niedrigere Stundenlöhne zahlen oder ihnen sonstige Ansprüche (z.B. auf bezahlten Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und für Feiertage) vorenthalten.

Damit ist auch eine erste Reformoption für die ausschließlich geringfügig Beschäftigten angesprochen, die keinerlei rechtlicher Änderungen bedarf, sondern „lediglich“ einer wirksamen Durchsetzung geltenden Rechts: Die Benachteiligung von Minijobber/innen durch Lohnabschläge oder das Vorenthalten sonstiger Ansprüche von Arbeitnehmer/innen, wie sie in der Praxis vielfach üblich ist, verstößt gegen das Diskriminierungsverbot im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Um dem Gleichbehandlungsgebot mehr Geltung zu verschaffen, müssten zum einen die Beschäftigten über ihre Rechte und die Arbeitgeber über ihre Pflichten besser aufgeklärt werden. Zum anderen wären Verstöße auf Seiten der Arbeitgeber konsequent zu ahnden und Beschäftigte bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen. Die politische Umsetzung dieser Maßnahme erscheint gleichwohl keineswegs einfach. Dies liegt vor allem daran, dass auf allen Seiten – bei Beschäftigten, Betriebsräten, Arbeitgebern und auch in der Politik – tief verankert ist, dass Minijobs keine regulären Arbeitsverhältnisse sind, sondern zweitklassige Arbeitsverhältnisse, bei denen übliche Arbeitnehmerrechte mehr oder weniger außer Kraft gesetzt sind. Hier wäre also eine Menge Aufklärungsarbeit zu leisten.

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Eindämmung der Ausweitung und des Missbrauchs geringfügiger Beschäftigung besteht in der Wiedereinführung der Höchstgrenze von maximal 15 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit. Dies würde zwar nicht zur deutlichen Reduzierung der Zahl der Minijobs führen, aber zumindest verhindern, dass Minijobs mit Arbeitszeiten von z.B. 20 Wochenstunden, die nach dem üblichen Verständnis eher sozialversicherungspflichtig sein sollten, zunehmend angeboten werden – und zwar zu Stundenlöhnen von 5 € oder weniger und damit Niedrigstlöhnen. Ein ähnlicher Effekt ließe sich auch erzielen, wenn ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn – unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses – eingeführt und durchgesetzt würde. Bei einer Sozialversicherungsfreigrenze von 400 € pro Monat könnten unter solchen Bedingungen bei einem angenommenen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 € maximal 13 Stunden pro Woche in einem Minijob gearbeitet werden.

Weiter gehende Vorschläge zielen auf eine deutliche Absenkung der Geringfügigkeitsgrenze und folgen dem Grundgedanken, dass eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitsstunden in Abhängigkeit vom monatlichen Verdienst bzw. von Arbeitszeiten Anreize schafft, unterhalb bestimmter Schwellen zu bleiben. Die wenigsten

Verzerrungen wären zu erwarten, wenn für jede Arbeitsstunde *pro rata* gleich hohe Kosten anfallen würden. Allerdings wird hiergegen oftmals angeführt, dass bei sehr kurzen Arbeitszeiten ggf. hohe Verwaltungskosten anfielen bzw. Möglichkeiten für bislang privat Versicherte geschaffen würden, sich billig z.B. in die gesetzliche Krankenversicherung „einzukaufen“. Insofern stellt sich die Frage, wo bei weitgehender Abschaffung sozialversicherungsfreier Beschäftigung eine Grenze zu ziehen wäre. Die vorliegenden Vorschläge hierzu decken ein weites Spektrum von z.B. 100 € bis 300 € ab.

Aus unserer Sicht ist diese Frage nicht ohne Berücksichtigung von weiteren sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Regelungen zu entscheiden. Die bisherige Attraktivität von Minijobs insbesondere für verheiratete Frauen resultiert vor allem daraus, dass sie unter diesen Bedingungen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beitragsfrei bei ihrem Partner mitversichert sein können und auch die Steuervorteile des Ehegattensplittings ungeschmälert erhalten bleiben. Veränderungen in Richtung einer stärkeren Individualisierung ließen sich hier vermutlich nur schrittweise umsetzen, würden aber das bisherige Kalkül zur Präferenz für Minijobs durchaus verändern.

Zudem sollten Minijobber/innen einen besseren Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsangeboten erhalten. Dadurch könnten auch sie ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern und Minijobs könnten in größerem Umfang als bislang tatsächlich zu einer Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung werden. Darüber hinaus gehend ist auch eine Regelung – beispielsweise verankert im Teilzeit- und Befristungsgesetz – denkbar, die geringfügig Beschäftigten einen Vorrang bei der im Betrieb zu besetzenden sozialversicherungspflichtigen (Teilzeit-)Stellen einräumt.

4.2 Leiharbeit

Leih- bzw. Zeitarbeit¹¹ unterscheidet sich vom Normalarbeitsverhältnis grundsätzlich dadurch, dass das Arbeits- und das Beschäftigungsverhältnis auseinander fallen: Das Zeitarbeitsunternehmen ist der Arbeitgeber, der tatsächliche Arbeitseinsatz erfolgt jedoch im Entleihunternehmen. In der Praxis zeigt sich außerdem, dass die

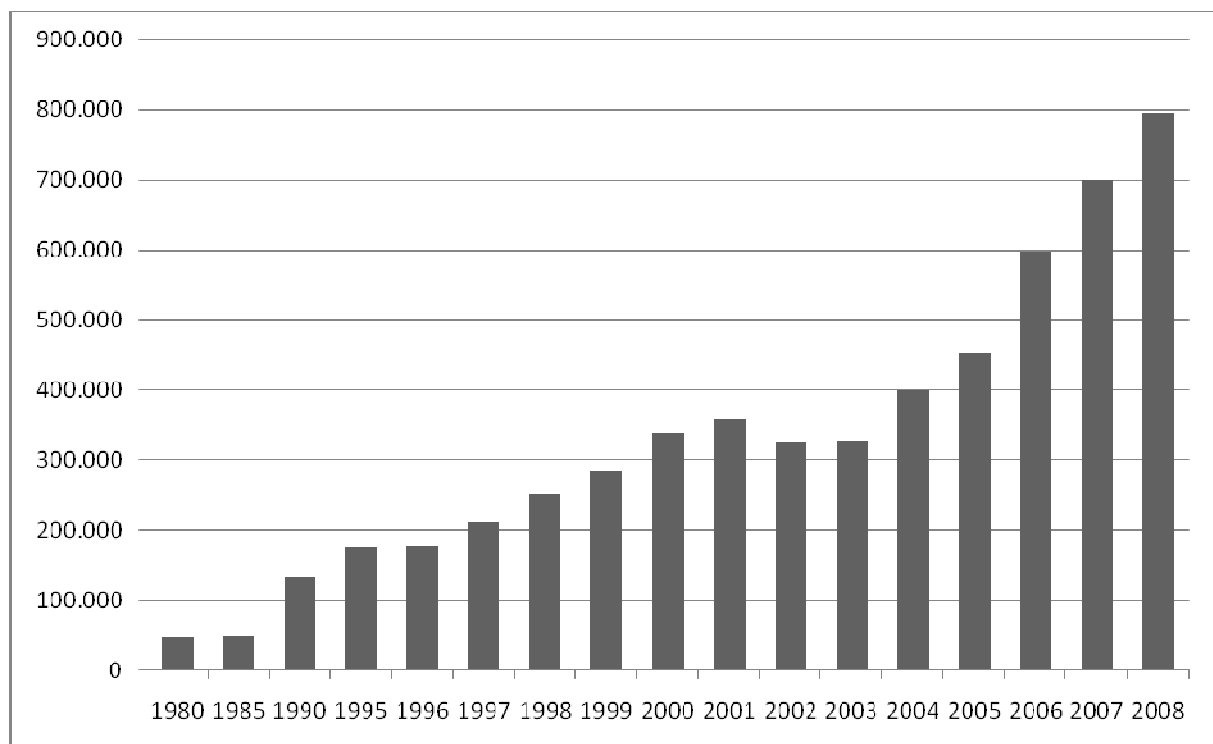
¹¹ Seit langem wird darüber gestritten, ob man Arbeitnehmerüberlassung treffender als Leiharbeit oder Zeitarbeit bezeichnen sollte. Die Branche verwendet den Begriff „Zeitarbeit“ (mitunter ist auch von „Personalleasing“ die Rede), von gewerkschaftlicher Seite wurde lange „Leiharbeit“ bevorzugt. Inzwischen ist aber auch in gewerkschaftlichen Veröffentlichungen häufig von „Zeitarbeit“ die Rede. Wir verwenden hier die Begriffe Leiharbeit, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung synonym.

Qualität der Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit in weiteren Aspekten wie Entlohnung, Beschäftigungssicherheit und Interessenvertretung deutlich von der Gesamtwirtschaft abweicht.

4.2.1 Deutliche Zunahme

Leiharbeit hat sich in den vergangenen Jahren besonders dynamisch entwickelt. Im August 2008 wurde mit 823.101 Zeitarbeitskräften bundesweit der Höchststand erreicht. Dies waren weit mehr als doppelt so viele wie noch Mitte 2003 (327.331) (Bundesagentur für Arbeit 2009a). So war im ersten Halbjahr 2008 gut jedes siebte neu abgeschlossene Beschäftigungsverhältnis in der Leiharbeit zustande gekommen. Seit 1999 ist die Zahl der in Leiharbeitsfirmen beschäftigten Arbeitskräfte bundesweit um 186% gewachsen (Fuchs 2009). Abbildung 6 zeigt, wie sich die Zahl der Leiharbeitskräfte in Deutschland zwischen 1980 und 2008 entwickelt hat.

Abbildung 6: Entwicklung der Zahl der Zeitarbeitskräfte in Deutschland, 1980 bis 2008 (Stand jeweils Ende Juni)



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit

Bis Ende 2008 hat sich der Umfang der Leiharbeit allerdings durch zahlreiche Entlassungen im Zuge der Wirtschaftskrise deutlich reduziert. Im Dezember 2008 lag die Zahl der Zeitarbeitskräfte nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2009) nur

noch bei 673.768; aktuellere Schätzungen gehen davon aus, dass sich der Rückgang im ersten Halbjahr 2009 weiter fortgesetzt hat (auf ca. 490.000 im Juni 2009 – vgl. DGB 2009).

4.2.2 Hintergründe und Ursachen

Hintergrund des Booms der Leiharbeit in den vergangenen Jahren war nicht nur die positive konjunkturelle Entwicklung bis 2008, sondern auch die Lockerung der gesetzlichen Rahmenbedingungen im Zuge der Hartz-Reformen sowie veränderte betriebliche Strategien zur Zeitarbeitsnutzung.

Angestoßen durch Vorschläge der Hartz-Kommission wurde die zuvor im internationalen Vergleich eher restriktive Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland im Rahmen des „Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ im Jahr 2003 erheblich gelockert. Abgeschafft wurden das Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbot¹² sowie die zeitliche Begrenzung von Verleiheinsätzen im selben Entleihbetrieb, die bis 1982 drei und zuletzt 24 Monate umfasst hatte (vgl. ausführlicher Weinkopf/Vanselow 2008). Dadurch ist es seither möglich, Zeitarbeitskräfte auch auf Dauer in einem Betrieb einzusetzen.¹³ Als eine Art Kompensation für die rechtlichen Lockerungen wurden die Grundsätze des „Equal Pay“ und „Equal Treatment“ für Leiharbeitskräfte gesetzlich verankert. Allerdings räumt das Gesetz die Möglichkeit ein, durch Anwendung von für die Zeitarbeitsbranche abgeschlossenen Tarifverträgen vom Gleichbehandlungsgrundsatz abzuweichen, was in der Praxis i.d.R. der Fall ist (vgl. ausführlicher 4.2.3).

Aktuellen Studien des IAB zufolge ist das Wachstum der Zeitarbeit nur mit einer leicht steigenden Zahl von Betrieben einher gegangen, die Zeitarbeit nutzen. Hintergrund der Zunahme ist offenbar vor allem, dass größere Betriebe, die bereits zuvor Zeitarbeit nutzten, den Anteil der Zeitarbeitskräfte an ihren Belegschaften nochmals deutlich gesteigert haben. 2006 setzten insgesamt nur rund 3% aller Betriebe über-

¹² Das Synchronisationsverbot besagte, dass ein Arbeitsvertrag mit einem Leiharbeitsunternehmen nicht auf die Dauer eines betrieblichen Einsatzes befristet werden durfte.

¹³ Dies entspricht zwar nicht der üblichen Praxis in der Arbeitnehmerüberlassung, weil betriebliche Einsätze von Zeitarbeitskräften typischerweise auf eine mehr oder weniger kurze Dauer begrenzt sind. Allerdings eröffnet diese Regelung vor allem für Unternehmen aus anderen Branchen die Möglichkeit, dauerhafte Überlassungsverträge mit externen Zeitarbeitsunternehmen abzuschließen oder sogar selbst eine eigene Verleihfirma (z.B. als Tochterunternehmen) zu gründen.

haupt Zeitarbeitskräfte ein. Hinter diesem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt verbergen sich aber erheblich höhere Anteile der Zeitarbeiternutzung vor allem bei größeren Betrieben: Gut jeder dritte Betrieb mit 50 bis 249 Beschäftigten setzte 2006 Zeitarbeitskräfte ein und bei den Betrieben mit 250 Beschäftigten oder mehr waren es sogar knapp 45% (Bellmann/Kühl 2007: 10).

Richtet man den Blick auf die Nutzungsintensität von Zeitarbeit bei den Betrieben, die überhaupt Zeitarbeit einsetzen, so zeigt sich, dass der Anteil der Intensivnutzer, die mehr als 20% Zeitarbeitskräfte in ihren Belegschaften haben, von 33% im Jahre 2002 kontinuierlich auf 47% im Jahre 2006 gestiegen ist (Bellmann/Kühl 2007: 17).

Hinzu kommt, dass eine Reihe von Betrieben und öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, deren Zahl allerdings auf der Basis vorliegender Statistiken nicht zu beziffern ist, die Aufhebung der Höchstüberlassungsdauer genutzt haben, um eigene Zeitarbeitsfirmen zu gründen, die ausschließlich oder vorrangig der Deckung des internen Flexibilitätsbedarfes dienen. Hintergrund ist hierbei i.d.R. die Zielsetzung, Arbeitskosten zu senken, indem die dortigen Beschäftigten nicht mehr gemäß dem Tarifvertrag der jeweiligen Branche, sondern auf der Basis eines für die Zeitarbeitsbranche gültigen Tarifvertrags entlohnt werden (Deutscher Bundestag 2006). Nach Ergebnissen der WSI-Betriebsrätebefragung 2007 verfügten insgesamt 7,1% der Betriebe, die Leiharbeit nutzten, über eine solche „eigene Verleihfirma“. Überdurchschnittlich hoch war die Verbreitung dieser Praxis vor allem in den Bereichen „Kredit/Versicherungen“ (9,3%) und „Sonstige Dienstleistungen“ (12,9%) (Seifert/Brehmer 2008: 338) – und damit in Branchen, in denen Leiharbeit ansonsten eine vergleichsweise geringe Rolle spielt.

4.2.3 Risiken für Beschäftigte

Zeitarbeit beinhaltet Risiken sowohl für die betroffenen Zeitarbeitskräfte selbst als auch für die anderen Beschäftigten in den Einsatzbetrieben. Bezogen auf die vier zentralen Dimensionen von Prekarität sind Leiharbeitskräfte von allen Risiken zumindest potentiell betroffen. Zwar sind sie im Prinzip voll in die sozialen Sicherungssysteme einbezogen und haben, weil Leiharbeit nur selten in Teilzeit ausgeübt wird, vergleichsweise gute Chancen, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen. Allerdings sind die Stundenlöhne oft sehr niedrig, was die Chancen auf ein auskömmliches Arbeitseinkommen verschlechtert. Dreh- und Angelpunkt ist allerdings die

Beschäftigungsstabilität, die in der Zeitarbeit erheblich geringer als bei anderen Arbeitsverhältnissen ist: Gut die Hälfte der beendeten Arbeitsverhältnisse (53,1%) von Zeitarbeitskräften hatten im ersten Halbjahr 2008 weniger als drei Monate bestanden; 11,3% davon sogar weniger als eine Woche (Bundesagentur für Arbeit 2009a).¹⁴ Dass die Fluktuation in der Zeitarbeit hoch ist, zeigt sich auch daran, dass im gesamten Jahr 2008 fast 1,2 Millionen Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit beendet worden sind und damit fast doppelt so viele, wie am Jahresende 2008 in der Branche beschäftigt waren.

Wie unsicher Leiharbeitsverhältnisse sind, hat sich in der aktuellen Krise nochmals deutlich gezeigt. Zeitarbeitskräfte sind typischer Weise die ersten, die bei einem Auftragseinbruch die Unternehmen verlassen müssen. Im besten Fall würden sie von der Zeitarbeitsfirma, bei der sie angestellt sind, an ein anderes Unternehmen verliehen. In der Praxis werden sie aber oftmals rasch entlassen, wenn ein betrieblicher Einsatz beendet wird. Ein aktueller Gesundheitsreport der Techniker-Krankenkasse (2009) verweist darüber hinaus darauf, dass der Krankenstand bei Leiharbeitskräften höher ist als bei anderen Beschäftigten und dass sie deutlich häufiger psychische Beschwerden haben.

Wenn die Beschäftigung nicht stabil ist, bleibt dies auch nicht ohne Folgen für die soziale Absicherung. Phasen der Arbeitslosigkeit verringern den Rentenanspruch und kurze Beschäftigungszeiten können dazu führen, dass kein Anspruch auf Arbeitslosengeld I erworben wird. Verstärkt werden diese Risiken dadurch, dass auch die Entlohnung oft gering ist. Insbesondere in typischen Einsatzbereichen der Zeitarbeit, die vorrangig im Bereich der gewerblichen Wirtschaft und in Branchen mit überdurchschnittlichen Tariflöhnen liegen, sind die Lohnunterschiede zwischen Zeitarbeitskräften und Stammbeschäftigten erheblich. Hieran hat der im Zuge der Reform 2003 eingeführte Equal Pay-Grundsatz nichts geändert, weil hiervon durch Anwendung eines Zeitarbeits-Tarifvertrags abgewichen werden kann. Nach Einschätzung der führenden Zeitarbeitsverbände hat diese Ausnahmeklausel dazu geführt, dass inzwischen fast alle Zeitarbeitskräfte nach einem der inzwischen recht zahlreichen Tarifverträge für die Zeitarbeit entlohnt werden. Die Tarifverträge mit den drei großen

¹⁴ Im zweiten Halbjahr 2008 lag der Anteil der beendeten Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit, die weniger als drei Monate bestanden hatten, mit 51,1% etwas niedriger. Dies könnte damit zusammenhängen, dass von den Entlassungen auch Zeitarbeitskräfte betroffen waren, die länger in betrieblichen Einsätzen gewesen waren.

Arbeitgeberverbänden in der Zeitarbeit sehen aktuell Einstiegsgehälter zwischen 7,07 und 7,38 € in West- sowie zwischen 5,77 und 6,42 € in Ostdeutschland vor. Der Tarifvertrag, der vom Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister mit den Christlichen Gewerkschaften abgeschlossen wurde, beinhaltet für Westdeutschland allerdings eine Klausel, dass der Einstiegslohn von 7,07 € in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung um bis zu 9,5% – also auf 6,40 € – abgesenkt werden kann.

Dass Niedriggehälter bei Leiharbeitskräften eine hohe Bedeutung haben, belegt die aktuelle Studie des Statistischen Bundesamtes (2009): Hiernach waren im Jahr 2006 mit 67,2% gut zwei Drittel der Leiharbeitskräfte von Niedriggehältern betroffen.¹⁵ Nach Geschlecht differenziert lag der Anteil bei den Frauen mit 77,3% noch etwas höher als bei den Männern (63,7%). In Ostdeutschland arbeiteten 76,7% der Zeitarbeitskräfte für Stundengehälter unterhalb der Niedriglohnschwelle (weniger als 9,85 € brutto); in Westdeutschland 65,4% (Statistisches Bundesamt 2009: 18).¹⁶ Niedriggehälter in der Leiharbeit führen offenbar nicht selten auch dazu, dass ergänzende Leistungen der Grundsicherung (Hartz IV) in Anspruch genommen werden müssen: Nach Angaben des DGB-Bundesvorstandes (2007) betraf dies im Herbst 2006 etwa jede achte Zeitarbeitskraft in Deutschland (12,4%). Bei der großen Mehrheit der Betroffenen (94%) handelte es sich um Vollzeitbeschäftigte.

Auch innerhalb der Zeitarbeitsbranche selbst wird das „Lohndumping“ inzwischen als Problem angesehen. Zwei der drei führenden Arbeitgeberverbände in der Zeitarbeit (iGZ und BZA) haben vor diesem Hintergrund im Mai 2006 mit dem DGB einen Mindestlohn-Tarifvertrag (mit einem Einstiegslohn pro Stunde von 7,31 € in West- und 6,36 € in Ostdeutschland für 2008) ausgehandelt und im vergangenen Jahr den Antrag gestellt, diesen Tarifvertrag durch Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz für allgemein verbindlich zu erklären (BZA/iGZ 2008). Allerdings hat sich die große Koalition nicht darauf einigen können, diesem Antrag zu folgen. Der Kompromiss, stattdessen eine verbindliche Lohnuntergrenze in das Arbeitnehmerüberlas-

¹⁵ Zu ähnlichen Ergebnissen (Niedriglohnanteil 71,5%) waren wir für 2003 in einer Auswertung von Daten der Bundesagentur für Arbeit für Vollzeitbeschäftigte in der Leiharbeit gekommen (Bosch/Weinkopf 2007: 313).

¹⁶ Nach Daten des Index „Gute Arbeit“ verfügen 60% der männlichen und 95% der weiblichen Zeitarbeitskräfte über ein monatliches Bruttoeinkommen von weniger als 1.500 € brutto pro Monat (Soziale Ordnung 2008: 11).

sungsgesetz (AÜG) aufzunehmen, ist bislang am Widerstand der CDU/CSU gescheitert.

Umstritten ist, wie groß der so genannte „Klebeeffekt“ – also die Chancen der Zeitarbeitskräfte, von den Entleihbetrieben in feste Beschäftigung übernommen zu werden – ist. Die Arbeitgeberverbände in der Zeitarbeit beziffern den Klebeeffekt seit Jahren unverändert auf rund 30% (vgl. z.B. IGZ 2008: 10), ohne hierfür allerdings nachvollziehbare Belege zu liefern. Promberger (2006: 120f) kommt demgegenüber anhand von statistischen Hochrechnungen auf der Basis des IAB-Betriebspanels für 2003 auf nur 12% bis 15% Übernahmen durch aktuelle oder frühere Entleihbetriebe.

4.2.4 Struktur der Leiharbeitskräfte

Zeitarbeit ist die einzige Form atypischer bzw. prekärer Beschäftigung, in der Männer klar in der Mehrheit sind. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2009a) stellen sie etwa drei Viertel aller Leiharbeitskräfte in Deutschland. Dass Frauen nur gut ein Viertel der Zeitarbeitskräfte in Deutschland ausmachen, dürfte vor allem daran liegen, dass die Einsatzschwerpunkte der Leiharbeit in Deutschland nach wie vor bei gewerblichen Tätigkeiten im Verarbeitenden Gewerbe liegen, obwohl Dienstleistungstätigkeiten in der Zeitarbeit in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen haben. In anderen Ländern wie z.B. den Niederlanden ist die geschlechtsspezifische Verteilung in der Zeitarbeit deutlich ausgeglichener (vgl. Tijdens u.a. 2006; Vanselow/Weinkopf 2009).

Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass mit den Minijobs in Deutschland eine Alternative zur Zeitarbeit besteht, die vor allem in Dienstleistungsbranchen mit hohen Anteilen weiblicher Beschäftigter stark genutzt wird (vgl. auch Promberger 2006: 133; Bellmann/Kühl 2007: 18). Minijobs bieten in der Praxis eine ähnliche Flexibilität wie Zeitarbeit, sind aber im Vergleich zu dieser noch deutlich kostengünstiger für die Unternehmen (vgl. Weinkopf 2006).

Weitere Angaben zu Qualifikation und Alter der Zeitarbeitskräfte in Westdeutschland liefert eine Zusammenstellung von Seiten des IAB – allerdings leider nur bis 2003 (vgl. Tabelle 1). Die Angaben des Statistischen Bundesamtes (2008b) für 2006, die auf dem Mikrozensus beruhen, weichen in einigen Details hiervon ab – insbesondere zum Frauenteil (34%), zum Anteil über 45-Jähriger (36%) und zur Qualifikationsstruktur der Zeitarbeitskräfte, weisen aber in die gleiche Richtung: Im Vergleich zur Be-

schäftigtenstruktur in der Gesamtwirtschaft sind Männer, Ausländer/innen und Jüngere in der Zeitarbeit überdurchschnittlich vertreten.

Tabelle 1: Soziodemographische Merkmale von Zeitarbeitskräften in Westdeutschland

| | 1980-1984 | 1985-1993 | 1994-1996 | 1997-2001 | 2002 | 2003 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|------|------|
| Männeranteil (in %) | 74,8 | 76,4 | 76,6 | 72,2 | 73,4 | 74,1 |
| Ausländeranteil (in %) | 9,9 | 14,9 | 24,8 | 24,1 | 19,3 | 18,7 |
| Altersdurchschnitt (in Jahren) | 29,4 | 29,9 | 30,6 | 31,1 | 31,7 | 32,5 |
| Altersgruppen (Anteile in %) | | | | | | |
| 15-24 Jahre | 39,9 | 37,6 | 32,3 | 32,8 | 30,8 | 28,0 |
| 25-34 Jahre | 33,7 | 34,9 | 38,2 | 34,6 | 33,4 | 34,3 |
| 35-44 Jahre | 18,1 | 17,8 | 19,0 | 20,4 | 22,6 | 22,5 |
| 45-64 Jahre | 8,3 | 9,8 | 10,5 | 12,3 | 13,1 | 15,1 |
| Berufsausbildung (Anteile in %) | | | | | | |
| ohne Berufsausbildung | 19,1 | 21,6 | 25,5 | 30,6 | 26,9 | 22,0 |
| mit Berufsausbildung | 78,4 | 75,8 | 70,3 | 64,6 | 68,3 | 73,6 |
| (Fach-)Hochschulabschluss | 2,5 | 2,6 | 4,2 | 4,8 | 4,8 | 4,4 |

Quelle: Antoni/Jahn 2006: 8

Der Anteil formal gering Qualifizierter unter den Leiharbeitskräften lag 2003 mit 22% (bzw. 25% im Jahr 2006 – vgl. Statistisches Bundesamt 2008b) zwar etwas höher als in der Gesamtwirtschaft; angesichts der hohen Anteile von Helfertätigkeiten in der Zeitarbeit („Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe“, der Mitte 2007 bei 34,3% aller Tätigkeiten lag – vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008) aber erstaunlich niedrig. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die häufig geäußerte Vermutung, dass Arbeitseinsätze in der Zeitarbeit z.T. unterhalb des vorhandenen Qualifikationsniveaus der betreffenden Arbeitskräfte erfolgen (vgl. z.B. Pietrzyk 2007), zutreffen dürfte. Dies könnte u.a. daran liegen, dass der Einsatz von Zeitarbeitskräften „stets auf dem niedrigsten Niveau des Qualifikations- und Anforderungsspektrums im Entleihbetrieb“ (Bellmann/Promberger 2002: 485) erfolgt. Allerdings deuten neuere Studien darauf hin, dass die Nutzung von Zeitarbeit auch in qualifizierteren Positionen zunimmt (vgl. z.B. Bellmann/Kühl 2007: 23).

4.2.5 Reform- und Regulierungsmöglichkeiten

Die Reform der Arbeitnehmerüberlassung im Jahr 2003 zielte darauf ab, „Leiharbeit für Verleiher und Entleiher attraktiver zu machen und zugleich ausreichend soziale

Sicherheit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schaffen“ (Anzinger 2007). Die deutliche Zunahme der Leiharbeit nach der Reform spricht dafür, dass die Attraktivität für Betriebe tatsächlich stark gestiegen ist. Beim anderen Ziel der sozialen Sicherheit der Beschäftigten sind jedoch erhebliche Zweifel angebracht, dass diese durch die Reform verbessert worden ist (vgl. auch Vanselow 2009), wie bei der Darstellung der Risiken deutlich geworden ist.

Reform- und Regulierungsmöglichkeiten beziehen sich vor allem auf die Entlohnung der Leiharbeitskräfte und auf die Frage, ob bestimmte Lockerungen der rechtlichen Regelungen wieder zurück genommen oder verändert werden sollten, um die Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit zu verbessern und Risiken zu begrenzen.

Die Frage der Entlohnung betrifft nicht nur die Zeitarbeitskräfte selbst, sondern mittelbar auch die Beschäftigten der Entleihbetriebe, weil die Löhne die Kosten für Leiharbeit maßgeblich bestimmen und damit auch Einfluss auf die betriebliche Nutzungsintensität haben. Hier stehen im Wesentlichen zwei Forderungen im Raum, die unterschiedliche Reichweiten haben:

- die Einführung von Mindestlöhnen in der Zeitarbeit durch Aufnahme der Branche in das Arbeitnehmerentsendegesetz (oder durch eine entsprechende Regelung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz);
- die Durchsetzung des gesetzlich verankerten Equal Pay- und Equal Treatment-Prinzips ohne die Möglichkeit, dies durch Anwendung eines für die Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifvertrages zu umgehen.

Mit der Einführung von branchenbezogenen Mindestlöhnen für die Zeitarbeitsbranche könnte eine (auch für ausländische Anbieter) verbindliche Lohnuntergrenze verankert werden, um Dumpinglöhne zu verhindern. Das Niveau der vorgesehenen Mindestlöhne liegt allerdings nahe an den aktuellen tariflichen Einstiegslohnen in den drei großen Tarifverträgen in der Zeitarbeit. Unterbunden würden durch einen branchenbezogenen Mindestlohn demnach vor allem die Abschläge in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung, die im Tarifvertrag, den die christlichen Gewerkschaften abgeschlossen haben, möglich sind, sowie noch niedrigere Löhne auf der Ebene von Haus- und Konzerntarifverträgen. Die Einführung von Mindestlöhnen würde folglich nur Niedrigstlöhne in der Zeitarbeit unterbinden und Mindeststandards auf einem relativ geringen Niveau verankern, nicht aber den Zeitarbeitsmarkt insgesamt in

Schwierigkeiten bringen. Die teils erheblichen Lohnunterschiede, die für manche Betriebe offenbar starke Anreize bieten, Zeitarbeit verstärkt zu nutzen oder sogar eigene Tochterunternehmen zu gründen, blieben weitgehend bestehen.

Die weitergehende Forderung nach einer effektiven Umsetzung der Gleichbehandlung von Leiharbeitskräften mit vergleichbaren Stammbeschäftigten in den Entleihbetrieben hätte voraussichtlich erheblich stärkere Effekte. In vielen Fällen wären kräftige Lohnerhöhungen erforderlich, was die Attraktivität der Zeitarbeiternutzung für Entleihbetriebe sicherlich verringern würde. Im Vergleich zur regulären Beschäftigung im eigenen Betrieb würde Zeitarbeit oftmals deutlich teurer, was dazu führen könnte, dass Zeitarbeitskräfte wieder eher für die Abdeckung von schwankendem Arbeitsanfall als für Dauereinsätze und das Unterlaufen tariflicher Standards in den Entleihbetrieben genutzt würden. Im Gegenzug könnte es für Betriebe wieder attraktiver werden, ihre eigenen Belegschaften zu vergrößern.

Häufig wird gegen das Equal Pay-Prinzip eingewandt, dass die Gleichbehandlung von Zeitarbeitskräften zu einem riesigen Verwaltungsaufwand für die Zeitarbeitsunternehmen führen würde. Dagegen spricht allerdings, dass START Zeitarbeit NRW über Jahre nach diesem Prinzip gearbeitet hat und trotzdem am Markt erfolgreich war (Vanselow/Weinkopf 2000). In Frankreich haben Zeitarbeitskräfte nicht nur Anspruch auf den gleichen Lohn wie vergleichbare Stammbeschäftigte, sondern erhalten zusätzlich auch noch eine so genannte „Prekaritätsprämie“ in Höhe von 10%. Flexibel zu arbeiten, wird hier also zusätzlich belohnt, statt mit Lohnabschlägen bestraft zu werden (Vanselow/Weinkopf 2009).

Die Zeitarbeitsverbände wehren sich gegen diesen Vergleich häufig unter Verweis darauf, dass das Arbeitsverhältnis von französischen Zeitarbeitskräften endet, sobald ein betrieblicher Einsatz ausläuft („Agenturprinzip“), während die deutschen Zeitarbeitsunternehmen die Arbeitgeberfunktion haben („Unternehmensprinzip“). Allerdings stellt sich die Frage, ob nicht die zahlreichen Lockerungen der rechtlichen Regelungen (insbesondere die Aufhebung des Synchronisationsverbotes) dazu geführt haben, dass auch in Deutschland die Nachbeschäftigung von Zeitarbeitskräften nach Ende eines betrieblichen Einsatzes eher unüblich geworden ist. Dies gilt umso mehr, als über Arbeitszeitkonten innerhalb betrieblicher Einsätze Plusstunden angesammelt werden können, die dann nach Ende eines betrieblichen Einsatzes ausgeglichen werden. Hierzu liegen u.W. bislang jedoch keinerlei aussagekräftigen Daten vor.

Umstritten ist, ob Zeitarbeitskräfte bei einer Umsetzung des Equal Pay-Prinzips für eine begrenzte Zeit von z.B. sechs Wochen niedrigere Löhne erhalten sollten. Zu gunsten einer solchen Regelung wird häufig angeführt, dass dies die geringere Produktivität von Zeitarbeitskräften in der Einarbeitungsphase kompensieren soll. Dagegen spricht allerdings, dass eine solche Regelung Anreize zur Rotation von Zeitarbeitskräften schaffen könnte, was die ohnehin oftmals geringe Stabilität von Zeitarbeitsverhältnissen noch weiter verringern würde.

Grundsätzlich wären die beiden Vorschläge zur Verbesserung der Entlohnung von Zeitarbeitskräften – die Einführung tariflicher Mindestlöhne in der Zeitarbeit und die Umsetzung des Equal Pay-Gebotes nach einer Einarbeitungszeit – auch kombinierbar. So könnten die Branchenmindestlöhne in der Einarbeitungszeit und in verleihfreien Zeiten als Lohnuntergrenze fungieren und ein Anspruch auf Equal Pay bei betrieblichen Einsätzen bestehen.

Bezogen auf die sonstigen rechtlichen Regelungen erscheint uns vor allem die Wiedereinführung einer Höchstgrenze für die Dauer betrieblicher Einsätze von Zeitarbeitskräften sinnvoll und notwendig. Dies zielt weniger auf die gewerblichen Leiharbeitsunternehmen, sondern vielmehr auf die Entwicklung, dass in anderen Branchen zunehmend Tochterunternehmen gegründet werden, um Beschäftigte auf Dauer zu schlechteren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen an die Mutterunternehmen zu verleihen. Dies wurde durch die unbegrenzte Dauer betrieblicher Einsätze überhaupt erst ermöglicht, denn anderenfalls müsste diese besondere Art der „Randbelegschaft“ regelmäßig ausgetauscht werden.

Die Möglichkeiten und Anreize zu derartigen Praktiken lassen sich zwar nicht gänzlich unterbinden, weil anstelle von Zeitarbeit auch andere Formen des Outsourcings genutzt werden könnten, um Lohnkosten zu senken – zumindest, solange es keinen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland gibt, der eine für alle Branchen verbindliche Lohnuntergrenze einziehen würde. Umgekehrt existiert aber auch keine überzeugende Begründung dafür, betriebliche Einsätze von Zeitarbeitskräften nicht (wieder) zu befristen. Das Geschäft gewerblicher Zeitarbeitsunternehmen würde hierdurch kaum beeinträchtigt, aber es könnten die beschriebenen Auswüchse unterbunden oder zumindest zurück gedrängt werden, Neueinstellungen oder ganze Abteilungen auszulagern, um Arbeitskräfte zu ungünstigeren Bedingungen auf den selben Arbeitsplätzen wie zuvor weiter zu beschäftigen. Diese Tendenzen werden

auch in der Zeitarbeitsbranche selbst kritisch beurteilt, wie eine Äußerung des BZA-Präsidenten *Enkerts* verdeutlicht:

„Dies hat mit zusätzlichem Flexibilisierungsbedarf nichts zu tun. Hier sollen eigene Tarifverträge, die man teilweise selbst mit abgeschlossen hat, nicht angewendet werden. Und dies ist nicht nur unfair, sondern schädigt auch den Ruf der Zeitarbeitsbranche“ (BZA 2007).

Die geringe *Stabilität der Beschäftigung* in der Zeitarbeit lässt sich demgegenüber nicht ohne Weiteres beeinflussen. Im Grundsatz zielte die frühere Regelung, dass Zeitarbeitsverhältnisse nicht mit dem Ende eines betrieblichen Einsatzes beendet werden dürfen (Synchronisationsverbot), auf eine höhere Stabilität. Entsprechen hat der DGB (2009) kürzlich die Wiedereinführung des Synchronisationsverbotes gefordert. Im Prinzip erscheint dies auch sinnvoll, weil damit die Arbeitgeberpflichten der Verleiher stärker betont würden. Allerdings hat das Synchronisationsverbot auch in der Vergangenheit offenbar kaum dazu beigetragen, die Beschäftigung in der Zeitarbeit zu stabilisieren.

Darüber hinaus existieren auch Ansatzpunkte für eine wirksamere Einflussnahme von Gewerkschaften und Betriebsräten auf die betriebliche Nutzung von Zeitarbeit. Hierfür gibt es in jüngster Zeit einige positive Beispiele wie etwa Betriebsvereinbarungen, die die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Leiharbeitskräfte verbessern, den Anteil der Zeitarbeitskräfte an der Gesamtbelegschaft begrenzen oder nach einer gewissen Einsatzzeit eine Übernahme von Zeitarbeitskräften in reguläre Beschäftigung vorsehen (vgl. ausführlicher Weinkopf/Vanselow 2008).

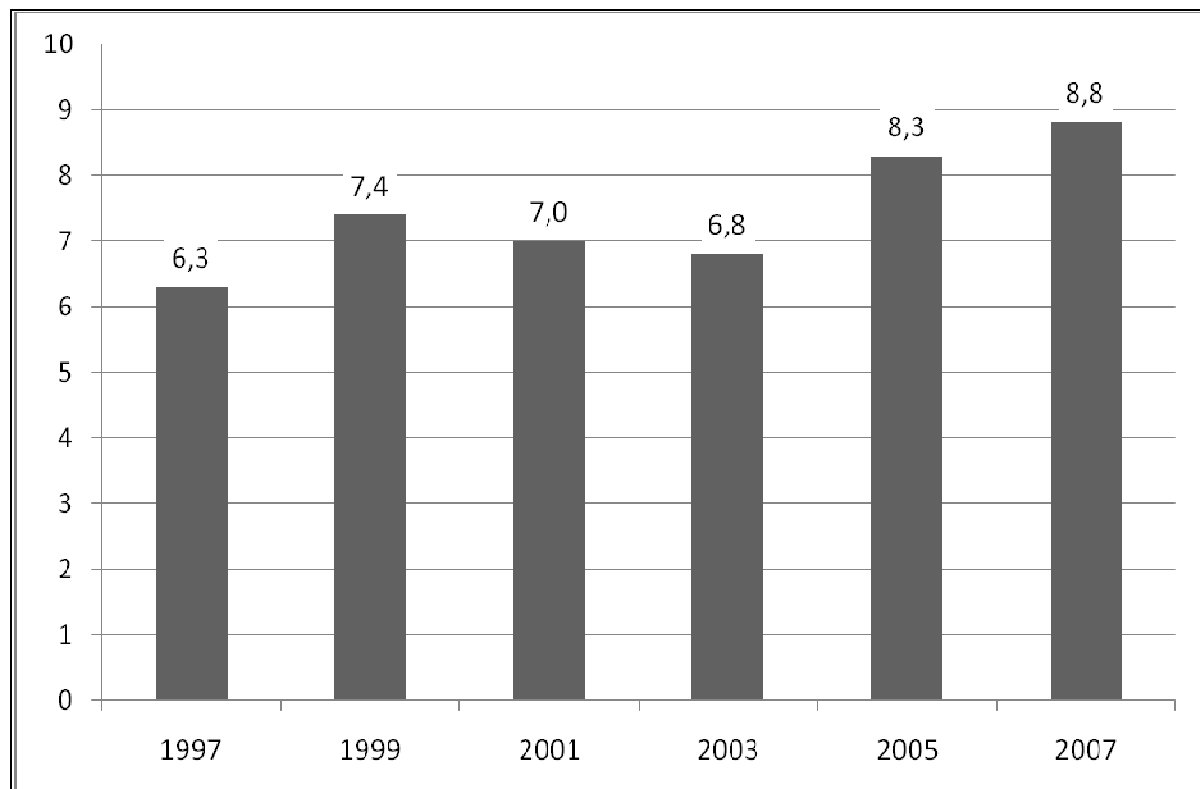
4.3 Befristete Beschäftigung

Befristete Beschäftigung wird im Unterschied zum Normalarbeitsverhältnis nicht auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis endet entweder zu einem vorher vereinbarten Zeitpunkt oder mit dem Erreichen eines vorher vereinbarten Zwecks. Da der übliche Kündigungsschutz nicht besteht, ist das Risiko einer anschließenden Arbeitslosigkeit oder erneuter befristeter Beschäftigung hoch, was mit einer großen Planungsunsicherheit der Betroffenen einher geht. Ein weiterer Nachteil zeigt sich insbesondere hinsichtlich der Entlohnung.

4.3.1 Entwicklung – Befristungsquoten leicht gestiegen

Die Angaben zu Befristungsquoten weichen zum Teil erheblich voneinander ab, was insbesondere auf eine uneinheitliche Bestimmung der Grundgesamtheit zurückzuführen ist. Daher ist die Vergleichbarkeit vorliegender Daten stark eingeschränkt. So waren beispielsweise laut Statistischem Bundesamt (2008a) im Jahr 2007 8,8% aller abhängig Beschäftigten (ohne Bildung und Ausbildung) befristet eingestellt, während die European Commission (2008) für 2007 eine Befristungsquote von 14,6% ausweist, worin allerdings Auszubildende enthalten sind. Abbildung 7 zeigt basierend auf Mikrozensusdaten die Entwicklung der Befristungsquoten (ohne Auszubildende) zwischen 1997 und 2007.

Abbildung 7: Entwicklung der Befristungsquoten, 1997 bis 2007 (in %)



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben des Statistisches Bundesamtes (2008a): 15.

2007 lag der Anteil der befristet Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten (ohne Bildung und Ausbildung) mit 8,8% um 2,5 Prozentpunkte höher als im Jahr 1997 (6,3%). Das entspricht einem Wachstum von fast 40%, wobei der Anstieg nicht linear verlaufen ist. Schwankungen der Befristungsquote werden vor allem konjunkturell begründet. Auf der einen Seite wird angenommen, dass Betriebe Befristungen in unsicheren, konjunkturschwachen Zeiten vermehrt einsetzen, weil sie dann weniger an

einer langfristigen Personalbindung interessiert sind (vgl. Giesecke/Groß 2007:89f). Auf der anderen Seite kann ein vermehrter Einsatz befristeter Beschäftigung aber auch in konjunkturstarken Zeiten erfolgen, da viele neue befristete Stellen geschaffen werden, die bei Nachlassen der Konjunktur wieder verloren gehen (vgl. Boockmann 2006: 11f). Auf individueller Ebene dürfte die Bereitschaft, eine befristete Beschäftigung anzunehmen, in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit steigen.

Von der Zunahme befristeter Beschäftigung waren, wie Daten aus dem Mikrozensus belegen, Jüngere überproportional betroffen. Im April 1991 hatten von den unter 20-jährigen abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende, Wehr- und Zivildienstleistende) 21% einen befristeten Arbeitsvertrag, während es im Mai 2003 mit 35% deutlich mehr waren. Bei den 20- bis 24-Jährigen hat sich die Befristungsquote in diesem Zeitraum von 12% auf 24% verdoppelt und bei den 25- bis 29-Jährigen ist sie von 9% auf 15% gestiegen (vgl. Statistisches Bundesamt 2004).

4.3.2 Hintergründe und Ursachen

Seit Mitte der 1980er Jahre wurde die Befristung von Arbeitsverhältnissen mehrfach erleichtert. Die Änderungen der gesetzlichen Regelungen zielten darauf, die Beschäftigung zu erhöhen und Arbeitslosigkeit zu verringern, ohne dabei den gesetzlichen Schutz für die Mehrzahl der Beschäftigten zu berühren (vgl. Boockmann 2006: 7). Das Beschäftigungsförderungsgesetz, das im Jahr 1985 in Kraft trat, erlaubte erstmalig den Abschluss befristeter Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund. Seitdem wurde das Gesetz mehrfach durch Heraufsetzen der zulässigen Befristungsdauer ohne sachlichen Grund, die Ermöglichung einer nahtlosen Verlängerung und eine Herabsetzung der Altersgrenze für Ausnahmen modifiziert (Rudolph 2003: 11).

Seit 2001 werden befristete Beschäftigungsverhältnisse im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) geregelt. Aktuell ist die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren zulässig, innerhalb dieses Zeitraums ist eine dreimalige Verlängerung möglich. Davon kann durch Tarifverträge abgewichen werden. Eine Befristungsgesamtdauer von vier Jahren und eine mehrfache Verlängerung sind in neu gegründeten Unternehmen innerhalb der ersten vier Jahre möglich. Zeitlich uneingeschränkt sind befristete Verträge zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Als sachliche Gründe gelten beispielsweise ein vorübergehender betrieblicher Bedarf

der Arbeitsleistung, die Eigenart der Arbeitsleistung und eine Erprobung (vgl. § 14 TzBfG).

Unternehmen ermöglicht der Einsatz befristeter Arbeitsverträge, mehr Flexibilität in den Personalstand zu bringen und vor allem Personalkosten zu senken. Beispielsweise können der Ausgleich von Personalschwankungen, die zeitnahe Anpassung an Nachfrageschwankungen und der Einsatz von nur temporär benötigten Fachkräften Motive für den Einsatz befristeter Beschäftigung sein (vgl. ausführlicher Giesecke/Groß 2007: 83f.).

Nach vorliegenden Informationen erfolgen Neueinstellungen zunehmend häufiger auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrags. Laut IAB-Betriebspanel wurden im Jahr 2006 bereits 43% aller Neueinstellungen befristet vorgenommen. Damit lag der Anteil befristeter Neueinstellungen um fast ein Drittel höher als im Jahr 2001 (32%) (vgl. Bellmann u.a. 2009: 386).

Jedoch können befristete Beschäftigungsverhältnisse durchaus auch erhebliche Nachteile für Arbeitgeber/innen mit sich bringen: Insbesondere ohne Übernahmeaussichten kann die Situation für befristet Beschäftigte höchst demotivierend sein und sich negativ auf die Leistungsbereitschaft auswirken. Auch Investitionen in Qualifizierungsmaßnahmen dürften sich bei langfristigen Betriebsbindungen für Unternehmen als effizienter erweisen (vgl. Giesecke/Groß 2007: 84). Auf individueller Ebene sollte der erleichterte Einsatz befristeter Beschäftigten als Sprungbrett aus der Arbeitslosigkeit dienen. Dies wäre jedoch nur der Fall, wenn diese Beschäftigungsform das Beschäftigungsvolumen erhöhen und zusätzlich zu unbefristeten Stellen geschaffen würde (z.B. zum Ersatz von Überstunden), statt unbefristete Arbeitsverträge zu ersetzen. Hierzu liegen jedoch nach unserer Kenntnis aktuell keine gesicherten Erkenntnisse vor.

Vorliegende Untersuchungen zeigen, dass Befristungsquoten in Ostdeutschland teilweise deutlich höher liegen als in Westdeutschland (vgl. Fuchs 2006a; Boockmann 2006). Der höhere Anteil lässt sich allerdings zum großen Teil auf Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zurückführen. Bereinigt liegen die ostdeutschen Befristungsquoten nur unwesentlich höher (vgl. GEW 2008: 41).

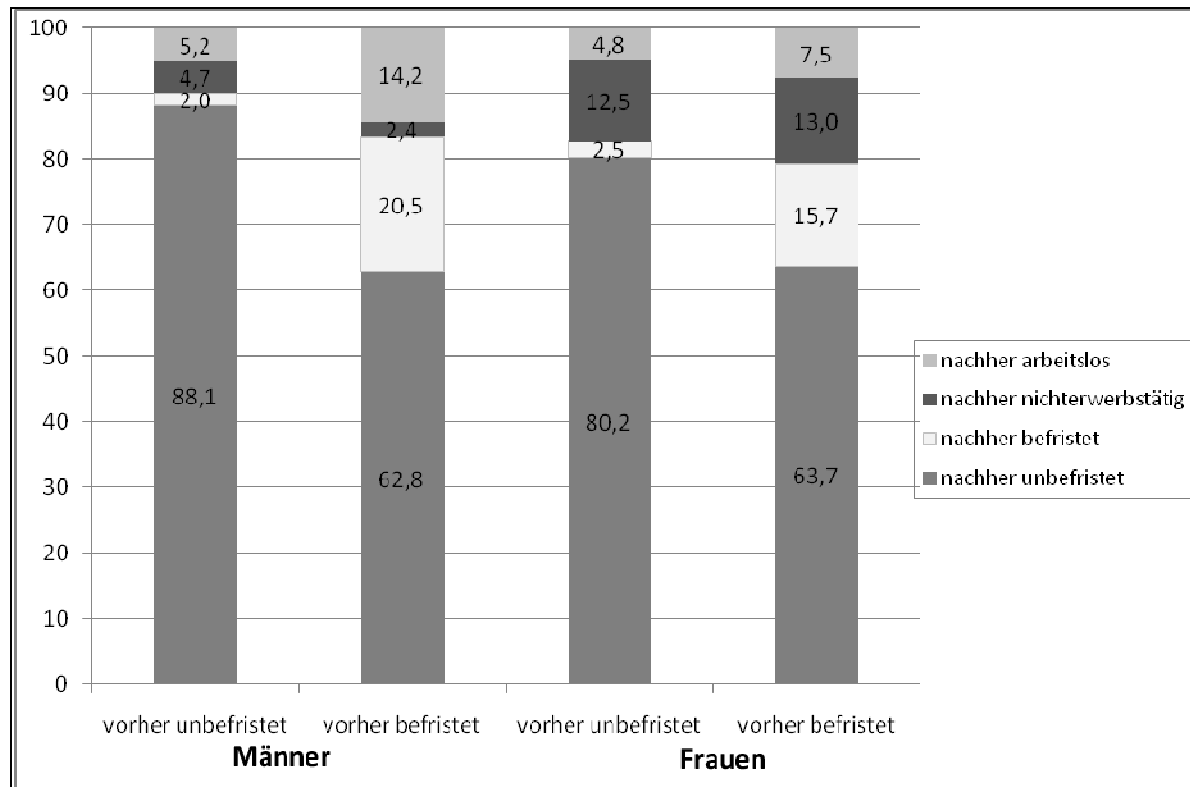
4.3.3 Risiken für die Beschäftigten

Da der übliche Kündigungsschutz nicht besteht und der Arbeitsvertrag automatisch endet, ist das Risiko, arbeitslos zu werden, deutlich höher als aus einer unbefristeten Tätigkeit. Je nach vorheriger Beschäftigungsdauer besteht Anspruch auf Arbeitslosengeld I oder II. Eine häufige Erwerbsunterbrechung wirkt sich langfristig auch negativ auf die Höhe der Alterseinkünfte aus, da Beiträge zur Rentenversicherung nicht kontinuierlich gezahlt werden können. Des Weiteren kann eine instabile Berufsausübung die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen negativ beeinflussen.¹⁷

Befristungen erhöhen auch das Risiko, bei einem Stellenwechsel wieder in eine befristete Beschäftigung zu gelangen. Giesecke und Groß (2007) identifizierten in ihrer Studie auf Basis des SOEP 1995 bis 2005 den Erwerbsstatus befristeter wie nicht befristeter Beschäftigter nach einem Zeitraum von drei Jahren (vgl. Abbildung 8).

¹⁷ Bisher fehlen Erkenntnisse über die Auswirkungen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen auf den beruflichen Kompetenzerwerb. Das Projekt „Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) untersucht aktuell die Auswirkungen (www.bibb.de).

Abbildung 8: Übergänge aus befristeter und unbefristeter Beschäftigung nach drei Jahren (in %)



Quelle: Giesecke/Groß 2007: 94

Die Darstellung der Übergänge aus unbefristeter und befristeter Anstellung zeigt, dass unbefristete Beschäftigungsverhältnisse wie erwartet deutlich stabiler als befristete sind, letztere sich dennoch relativ häufig als Zwischenstation in eine Festanstellung erweisen: Über 60% der Männer und Frauen, die ehemals befristet beschäftigt waren, befinden sich drei Jahre später in einer Festanstellung, wobei unklar ist, welche Qualität und Stabilität die neuen unbefristeten Arbeitsstellen aufweisen. Befristete Beschäftigung birgt jedoch auch hohe Risiken: 20,5% der männlichen und 15,7% der weiblichen ehemals befristet Beschäftigten waren drei Jahre später nach wie befristet beschäftigt. Außerdem ist das Risiko, arbeitslos zu werden, bei befristet Beschäftigten deutlich höher als bei unbefristet Beschäftigten.

Boockmann (2006) hat mit Daten des SOEP 1995 bis 2002 den kausalen Effekt der befristeten Beschäftigung auf den Erwerbsverlauf und die Erwerbssituation der Betroffenen untersucht und stellt fest, dass die langfristige Beschäftigungswahrscheinlichkeit befristet Angestellter auf längere Sicht nicht signifikant niedriger ist als bei unbefristet Angestellten. Somit schlussfolgert er: „In den weitaus meisten Fällen hin-

terlassen befristete Beschäftigungsverhältnisse keine Narben in den individuellen Erwerbsverläufen.“ (Boockmann 2006: 35) Dies betrifft jedoch vermutlich eher diejenigen, die relativ stark am Arbeitsmarkt sind (aufgrund Qualifikation und Erwerbsverlauf) und sich in stabilen Strukturen befinden (aufgrund sozialer Ressourcen und Bindungen). Geringere Chancen dürften schwächere Gruppen am Arbeitsmarkt haben. Insofern besteht die Gefahr, dass durch befristete Beschäftigungen „vorhandene soziale Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und innerhalb des Beschäftigungssystems verstärkt oder zumindest verfestigt werden“ (Vogel 2003: 45). Die Ergebnisse legen nahe, dass der Einsatz befristeter Beschäftigung bezüglich der Bedeutung für Erwerbskarrieren nicht einseitig, sondern kontextabhängig bewertet werden muss.

Zwar ist unbefristete Beschäftigung nicht zwingend stabil und dauerhaft, jedoch kann sich befristete Beschäftigung mit fehlendem bzw. sehr eingeschränkten Kündigungsschutz stärker negativ auf die Lebenssituation der Betroffenen auswirken, da sie einer größeren Verunsicherung über den Fortbestand der Arbeit und des Einkommens ausgesetzt sind (vgl. auch Ergebnisse der INQA-Befragung: Fuchs 2006b). Das hat eine geringere Planungssicherheit zur Folge, die viele Bereiche des Lebens betreffen kann, wie beispielsweise die Familiengründung und den Erwerb von Wohneigentum. Um eine Verlängerung des Arbeitsvertrages zu erreichen, dürften viele Betroffene unter einem großen Leistungsdruck stehen und sich in Bezug auf Arbeitsbedingungen bzw. Einkommen in einer schlechteren Verhandlungsposition sehen als Festangestellte.

Befristet Beschäftigte erhalten bei den meisten Beschäftigungsgruppen niedrigere Monatseinkommen, wie vorliegende Studien gezeigt haben (vgl. im Überblick Mertens/McGinnity 2005). Laut Daten aus der Verdienststrukturerhebung für 2006 des Statistischen Bundesamtes (2009) liegt der durchschnittliche Bruttostundenlohn für befristet Beschäftigte bei 13,08 € und somit deutlich unter dem der Normalarbeitnehmer/innen (16,63 €). Nach unseren neuesten SOEP-Auswertungen zur Niedriglohnbeschäftigung (auf Stundenbasis unterhalb von zwei Dritteln des Medianlohnes) in Deutschland ist der Niedriglohnanteil unter den befristet Beschäftigten von 25,4% (1995) auf 43,2% (2007) gestiegen, was einem Wachstum von 70% entspricht. Unbefristet Beschäftigte weisen mit 13,7% (1995) bzw. 16,5% (2007) einen deutlich niedrigeren Niedriglohnanteil und eine erheblich geringere Wachstumsrate auf (vgl. Kalina/Weinkopf 2009: 6). Das Statistische Bundesamt (2009) hat für 2006 einen mit

36%¹⁸ etwas geringeren Niedriglohnanteil unter befristeten Beschäftigten ermittelt (im Vergleich zu 11,1% bei Beschäftigten mit Normalarbeitsverhältnis), aber auch hier wurde ein Anstieg in den letzten Jahren festgestellt. Befristet beschäftigte Frauen sind mit 38,2% etwas stärker von Niedriglöhnen betroffen als Männer (33,9%), wobei der Unterschied schwächer ausgeprägt ist als bei Normalarbeitsverhältnissen (Frauen: 16,7%; Männer: 7,7%) (vgl. Statistisches Bundesamt 2009).

Die hohe Betroffenheit befristet Beschäftigter von Niedriglöhnen kann teilweise dadurch bedingt sein, dass befristete Arbeitsverträge bei jüngeren Beschäftigten besonders häufig sind und diese über eine geringere Berufserfahrung verfügen. Dies erklärt jedoch nicht den gesamten Anteil der Lohnbenachteiligung. Ergebnisse einer anderen Studie zeigen, dass die Lohnunterschiede zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten im unteren Einkommensquantil mit 20% deutlich größer ausfallen als im oberen Quantil (5%). Die Autor/innen folgern daraus: „Somit sind diese befristet Beschäftigten doppelt benachteiligt: Sie verdienen sowieso schon relativ wenig im Vergleich mit allen Beschäftigten, und sie verdienen noch dazu weniger als gleich Qualifizierte.“ (Mertens/Mc Ginnity 2005: 178)

Das Risiko eines geringeren Einkommens erweist sich für einige Beschäftigtengruppen als besonders hoch. Giesecke/Groß (2007: 99f) haben festgestellt, dass die Benachteiligung im Öffentlichen Dienst stärker ausgeprägt ist als in der Privatwirtschaft und es insbesondere für Arbeitnehmer/innen mit Berufsbildung und höheren Bildungsabschlüssen zu Lohnunterschieden zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten kommt. Männer haben ein höheres Risiko als Frauen, aufgrund eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses Einkommensnachteile zu erfahren. Dies könnte auch darauf zurück zu führen sein, dass Frauen im Durchschnitt selbst bei vergleichbarer Qualifikation weniger verdienen als Männer.

Unklar ist, ob befristete Beschäftigung auch auf die Lohnentwicklung im weiteren Erwerbsleben einen Einfluss hat. So weist Giesecke (2006: 299) darauf hin, dass die Lohneinbußen im Rahmen einer befristeten Tätigkeit selbst bei einem Übergang in unbefristete Beschäftigung oft zumindest mittelfristig nicht ausgeglichen werden können und das Lohnniveau der bereits immer unbefristet Beschäftigten nicht erreicht

¹⁸ Der niedrigere Wert dürfte insbesondere darauf zurückzuführen sein, dass in die Untersuchung des Statistischen Bundesamtes nur Betriebe mit mindestens zehn Beschäftigten einbezogen wurden.

wird. Andere Untersuchungen haben diesen Effekt jedoch nicht bestätigt (vgl. Lengfeld/Kleiner 2009: 50).

Neben der höheren Betroffenheit von Niedriglöhnen ist auch das Armutsrisiko für befristet Beschäftigte relativ hoch. Das Statistische Bundesamt (2009) ermittelte mit Mikrozensusdaten, dass im Jahr 2008 16,5% der befristet Beschäftigten ein Äquivalenzeinkommen unter der Armutsschwelle (weniger als 60% des Medians des Äquivalenzeinkommens) hatten, was weit über den Werten für Normalarbeitnehmer/innen liegt (3,2%). 1998 lagen die Armutsquoten für befristet Beschäftigte noch um 5,7 Prozentpunkte niedriger.

Auch auf den Weiterbildungszugang kann sich befristete Beschäftigung negativ auswirken. Für Unternehmen wird eine Investition in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen vor allem dann rentabel sein, wenn diese langfristig an das Unternehmen gebunden sind. Daher liegt die Vermutung nahe, dass seitens der Betriebe insbesondere die Weiterbildung von unbefristeten Beschäftigten gefördert wird. Untersuchungen belegen, dass atypisch Beschäftigte beim Zugang zur Weiterbildung benachteiligt sind, Auswertungen zur befristeten Beschäftigung auf den Weiterbildungszugang zeichnen jedoch kein eindeutiges Bild (vgl. Brehmer/Seifert 2008; Boockmann 2006). Dies könnte darin begründet sein, dass im Öffentlichen Dienst, wo die Weiterbildungsquote deutlich höher liegt als in anderen Branchen (vgl. Kuckulenz 2006: 7), das Volumen befristeter Beschäftigung besonders hoch ist (vgl. 1.4).

Das Ausmaß der Prekarität befristeter Beschäftigung lässt sich nach Prüfung der vorliegenden Befunde auf die von Keller/Seifert (2009: 43) vorgeschlagenen Indikatoren (Existenz sicherndes Einkommen, Integration in die Systeme sozialer Sicherung, Beschäftigungsstabilität und Beschäftigungsfähigkeit; vgl. Teil 2) folgendermaßen einschätzen: Befristete Beschäftigung birgt insbesondere hinsichtlich der Beschäftigungsstabilität und des Existenz sichernden Einkommens ein hohes Prekaritätspotential. Diese beiden Aspekte haben wiederum Auswirkungen auf die Integration in die sozialen Sicherungssysteme, da unstabile Beschäftigungen einerseits die Dauerhaftigkeit bzw. Kontinuität der Integration gefährden. Andererseits wirkt sich die Höhe des Einkommens auch auf die Ansprüche in einkommensabhängigen Sicherungssystemen wie die gesetzliche Rentenversicherung und die Arbeitslosenversicherung aus.

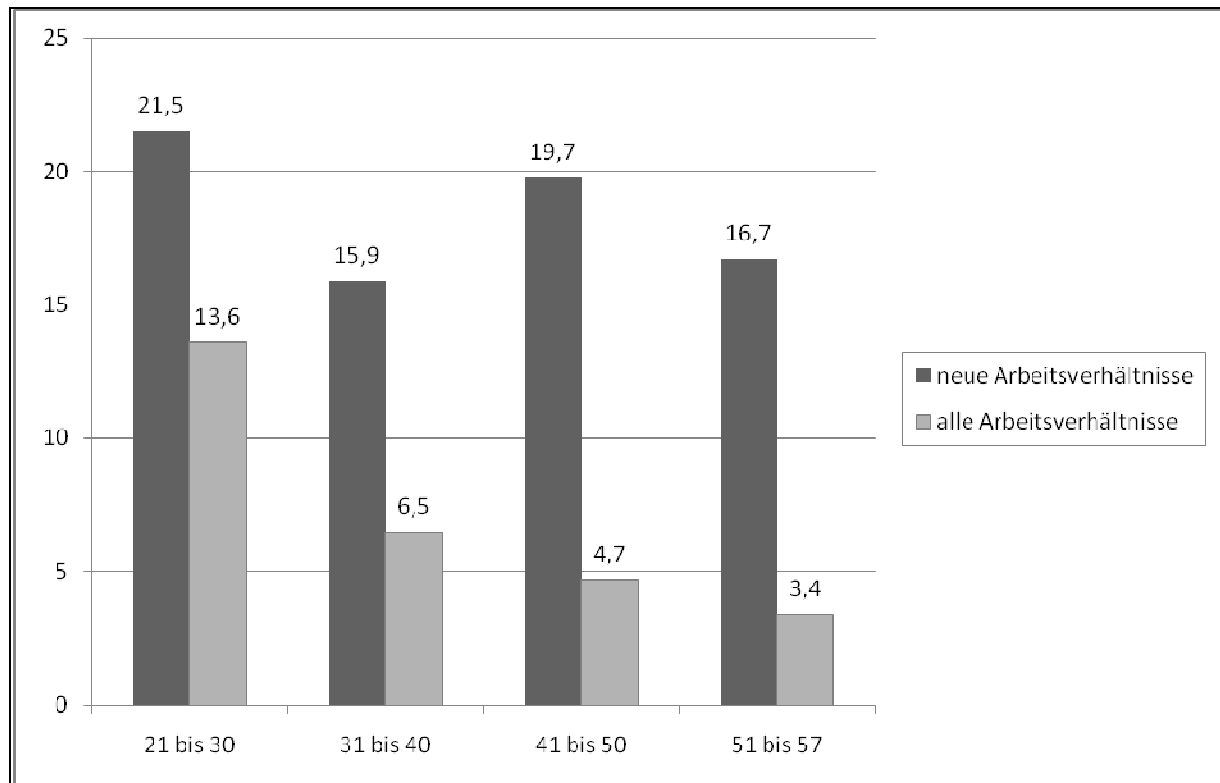
4.3.4 Struktur der befristet Beschäftigten

Vorliegende Studien belegen, dass zwischen der Befristungswahrscheinlichkeit und Personenmerkmalen, Branchen und Betriebsgrößen Zusammenhänge bestehen (vgl. u.a. Rudolph 2003; Fuchs 2006a; Giesecke/Groß 2007; Boockmann 2006).

Frauen sind etwas häufiger in befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu finden. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2008a: 15) waren im Jahr 2007 8,4% der Männer und 9,3% der Frauen befristet beschäftigt (ohne Ausbildung und Bildung). Die leicht höhere Befristungsquote von Frauen könnte durch eine stärkere Präsenz von Frauen in Positionen, die häufiger befristet sind (z.B. im Sozial- und Gesundheitswesen), begründet sein. Vermutet wird aber auch, dass an Frauen häufiger befristete Positionen vergeben werden, da bei ihnen aufgrund von Familienplanung und Kindererziehung eher eine zukünftige Erwerbsunterbrechung erwartet wird als bei Männern (vgl. Giesecke/Groß 2007: 90).

Jüngere Beschäftigte sind deutlich häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen zu finden (Fuchs 2006a; Rudolph 2003; Giesecke/Groß 2007; Boockmann 2006). Giesecke/Groß (2007) haben anhand von SOEP-Daten (1995-2005) gezeigt, dass das Befristungsrisiko für Männer und Frauen im Alter von ca. 53 Jahren am niedrigsten liegt und anschließend wieder ansteigt, jedoch deutlich unter dem Niveau der Jüngeren bleibt. Auch wenn jüngere Arbeitnehmer/innen häufiger befristet beschäftigt sind, scheint dies mehr ein Einstiegs- als ein Altersphänomen zu sein: Die überdurchschnittliche Betroffenheit von jüngeren Arbeitnehmer/innen durch befristete Anstellungen liegt vermutlich zum großen Teil daran, dass unter den Jüngeren der Anteil derjenigen, die eine neue Beschäftigung aufnehmen bzw. Berufseinsteiger/innen sind, deutlich höher ist. Dies macht eine Auswertung von SOEP-Daten aus den Jahren 1995 bis 2002 deutlich (vgl. Boockmann 2006). Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse in Westdeutschland (ohne Ausbildungsverhältnisse) nimmt bezogen auf alle Arbeitsverhältnisse mit zunehmendem Alter ab (vgl. Abbildung 9). Werden jedoch nur die neuen Arbeitsverhältnisse (ein in den letzten zwei Jahren vor der Befragung aufgenommenes Beschäftigungsverhältnis) betrachtet, lässt sich dieser Trend nicht mehr erkennen.

Abbildung 9: Befristungsquoten in neuen und alten Arbeitsverhältnissen nach Alter im Zeitraum 1995 bis 2002 (Westdeutschland) (in %)



Quelle: Boockmann 2006: 14

Auch zwischen Bildungsniveau und der Wahrscheinlichkeit, befristet beschäftigt zu sein, besteht ein deutlicher nicht-linearer Zusammenhang. Hoch Qualifizierte sowie niedrig Qualifizierte sind überdurchschnittlich häufig befristet beschäftigt und Arbeitnehmer/innen mit betrieblichen Ausbildungsabschlüssen weisen den niedrigsten Befristungsanteil auf (vgl. Giesecke/Groß 2007; Boockmann 2006). Die Häufigkeit des Einsatzes befristeter Arbeitsverträge ist darüber hinaus abhängig von Wirtschaftsektor und Betriebsgröße, wie Auswertungen des IAB-Betriebspanels von 2006 zeigen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Befristungsquoten nach Branche und Betriebsgröße, 2006 (in %)

| Branche | Befristungsquote |
|--|-------------------------|
| Land- und Forstwirtschaft | 8 |
| Produzierende Gewerbe | 4 |
| Produktionsbezogene Dienstleistungen | 7 |
| Distributive Dienstleistungen | 4 |
| Personenbezogene Dienstleistungen | 8 |
| Soziale Dienstleistungen | 12 |
| Öffentliche Verwaltung | 6 |
| Betriebsgröße | |
| 1-10 Beschäftigte | 3 |
| 11-49 Beschäftigte | 5 |
| 50-249 Beschäftigte | 8 |
| ab 250 Beschäftigte | 8 |
| Gesamtwirtschaftlicher Durchschnitt | 6 |

Quelle: Eigene Darstellung nach Bellmann u.a. 2009: 384.

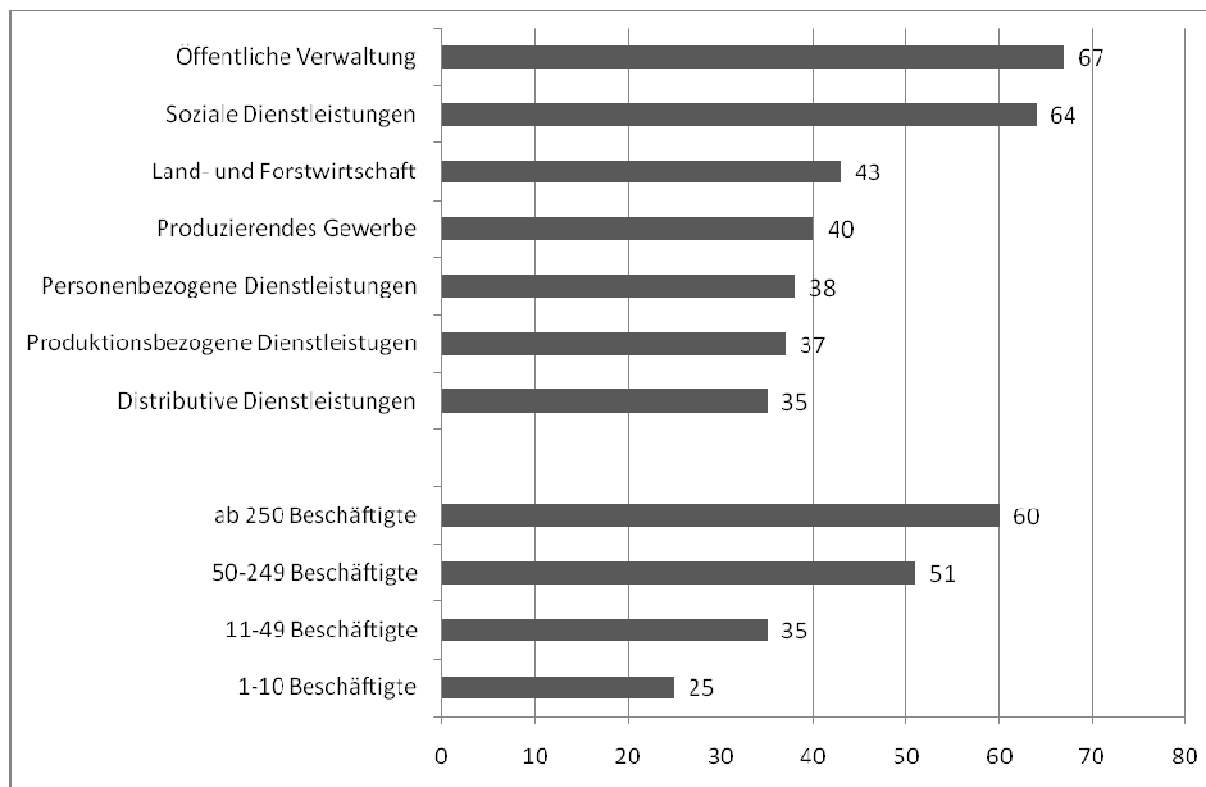
Branchenbezogen haben insbesondere im Bereich der Sozialen Dienstleistungen Befristungen mit einer Quote von 12% eine große Bedeutung. Hier ist auch das Beschäftigungsvolumen für befristet Beschäftigte am größten, da mit fast einem Drittel ein großer Teil aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse auf diese Branche entfallen (vgl. Bellmann u.a. 2009: 384). Relativ niedrige Befristungsquoten sind mit jeweils 4% im produzierenden Gewerbe und bei den distributiven Dienstleistungen zu finden (vgl. Tabelle 2).

Darüber hinaus steigt die Befristungswahrscheinlichkeit mit der Größe des Betriebes an. Diesen Trend bestätigt auch eine weitere Untersuchung auf Grundlage des SOEP (1995-2005). Giesecke/Groß (2007: 92) folgern daraus, dass dies in einer gestiegenen internationalen Konkurrenz und damit erhöhten Flexibilisierungsbedürfnissen mittlerer und größerer Betriebe begründet sein kann, aber auch in speziellen Regelungen für Kleinstbetriebe wie der Ausnahme vom Kündigungsschutzgesetz, die eine Befristung verzichtbar machen.

Abbildung 10 zeigt den Anteil der befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen. Insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung und den Sozialen Dienstleis-

tungen haben befristete Neueinstellungen mit fast zwei Drittel einen besonders hohen Stellenwert. Die Häufigkeit befristeter Neueinstellungen steigt mit der Betriebsgröße an.

Abbildung 10: Anteil der befristeten Neueinstellungen nach Branche und Betriebsgröße, 2006 (in %)



Quelle: Eigene Darstellung nach Bellmann u.a. 2009: 386 ff.

Im Unterschied zu privatwirtschaftlichen Branchen sind im Öffentlichen Dienst befristete Arbeitsverträge deutlich häufiger (vgl. Giesecke 2006). Hier wird der Zusammenhang zwischen einem hohen Bestandsschutz regulärer unbefristeter Stellen und dem häufigeren Einsatz von Befristungen deutlich. „Insbesondere für den Bereich des deutschen Öffentlichen Dienstes, der durch eine sehr hohe Beschäftigungssicherheit der regulären Stellen gekennzeichnet ist, bedeutet die Nutzung des Flexibilisierungsinstruments ‚befristete Beschäftigung‘, dass die durch den hohen Bestandsschutz der Insiderpositionen entstandenen Inflexibilität durch die hohe Flexibilität eines kleinen Teils der Arbeitnehmerschaft kompensiert wird. Dadurch entsteht allerdings auch die Gefahr, dass die Kosten der vorteilhaften Beschäftigungssituation der Insider einseitig auf die befristet Beschäftigten abgewälzt wird.“ (Giesecke 2006: 218)

4.3.5 Reform- und Regulierungsmöglichkeiten

Befristete Beschäftigung birgt für die Betroffenen erhebliche Risiken, eröffnet aber auch Chancen zum Berufseinstieg, zur „Bewährung“ und ggf. auch zum Übergang in unbefristete Beschäftigung. Für Betriebe bieten befristete Arbeitsverträge die Möglichkeit, arbeitsvertragliche Bindungen zu flexibilisieren und den Kündigungsschutz zu umgehen sowie Beschäftigte risikolos zu erproben. Z.T. ist die Ausweitung befristeter Beschäftigung auch weniger ein Resultat von personalpolitischen Entscheidungen als von Managementstrategien, die sich auf Kennzahlen fokussieren und z.B. Vorgaben zur Reduzierung der fixen Personalkosten beinhalten.

Reformansätze zur Verminderung der Risiken und zur Stärkung regulärer Beschäftigung sind schwierig zu identifizieren, weil zwischen beiden Zielsetzungen Wechselwirkungen bzw. Ambivalenzen bestehen. Die Sicherheit regulär Beschäftigter wird dadurch tendenziell gestärkt, dass befristet Beschäftigte höhere Beschäftigungsrisiken tragen. In bestimmten Konstellationen ist die Alternative zu befristeten Einstellungen nicht die Ausweitung unbefristeter Beschäftigung, sondern ein Verzicht auf Neueinstellungen.

Insofern stellt sich vorrangig die Frage, wo und wie Benachteiligungen von befristet Beschäftigten gemindert werden könnten, ohne die notwendige Flexibilität für Betriebe übermäßig einzuschränken. So fordert z.B. der Deutsche Gewerkschaftsbund (2007) eine Aufhebung der Sonderregelung für Existenzgründer/innen, die die mehrfache Verlängerung befristeter Arbeitsverträge innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren ohne Sachgrund ermöglicht. Ein weiterer Ansatzpunkt zur Stärkung der Anrechte von befristet Beschäftigten wird darin gesehen, dass diese nicht nur wie bisher ein Informationsrecht über freie unbefristete Stellen, sondern auch einen Anspruch auf bevorzugte Einstellung bei deren Vergabe haben.

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Verbesserung der Situation befristet Beschäftigter besteht darin, die Gleichbehandlung von befristet und unbefristet Beschäftigten hinsichtlich der Entlohnung wirksamer durchzusetzen und befristet Beschäftigten einen verbesserten Zugang zu betrieblicher Weiterbildung zu eröffnen. Dafür spricht, dass diese ggf. sogar mehr Bedarf an Weiterbildung haben, um bei einem höheren Risiko der Erwerbsunterbrechung die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu verbessern.

Unklar ist, inwieweit niedrigere Löhne von befristet Beschäftigten darauf zurückgehen, dass die Betroffenen weniger Arbeitserfahrung haben und eine geringere Betriebszugehörigkeit aufweisen oder tatsächlich auf Diskriminierung beruhen. Hier wären auch betriebliche Interessenvertretungen gefordert, dies in den Blick zu nehmen und ggf. zu intervenieren.

Die Einführung eines Mindestlohns würde zwar eine Ungleichbehandlung befristet Beschäftigter bezüglich des Einkommens nicht verhindern, jedoch könnten dadurch zumindest extreme Niedriglöhne unterbunden werden.

5 Zusammenfassung und Perspektiven

Es ist deutlich geworden, dass atypisch Beschäftigte je nach Beschäftigungsform und weiteren Arbeitsplatzmerkmalen in unterschiedlichem Maße von Prekaritätsrisiken betroffen sind. Atypische Beschäftigung muss nicht in jedem Fall prekär sein, weil hierbei auch die Frage eine Rolle spielt, ob es sich hierbei um begrenzte Episoden innerhalb des Erwerbslebens handelt oder um lange Phasen atypischer Beschäftigung bzw. im Wechsel mit Phasen der Arbeitslosigkeit bzw. Nicht-Erwerbstätigkeit.

Allerdings haben sowohl die Armutsrisiken von atypisch Beschäftigten als auch ihre Betroffenheit von Niedriglöhnen in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen, wie die aktuelle Studie des Statistischen Bundesamtes (2009: 25) belegt. Das Armutsrisiko von atypisch Beschäftigten ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen (von 9,8% auf 14,3%), während es bei Normalarbeitnehmer/innen fast konstant geblieben ist (3,1% im Jahr 1998 und 3,2% im Jahr 2008). Besonders stark war die Zunahme des Armutsrisikos bei den geringfügig Beschäftigten (von 13% auf 23,2%).

Außerdem wird hier auch deutlich, dass die Absicherung atypisch Beschäftigter im Haushaltskontext weit weniger umfassend ist, als dies häufig unterstellt wird: In immerhin 35,3% der Haushalte von atypisch Beschäftigten leben keine weiteren Erwerbstätigen und in weiteren 9,4% mindestens eine weitere ebenfalls atypisch beschäftigte Person. Die Unterschiede zu Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen sind danach wenig ausgeprägt (40,3% ohne weitere Erwerbstätige und 13,4% mit einer atypisch beschäftigten Person) (Statistisches Bundesamt 2009: 22). Mit 48,4% gab es noch nicht einmal in jedem zweiten Haushalt von atypisch beschäftigten Personen auch eine/n Normalarbeitnehmer/in. Am häufigsten war dies mit 56,9% noch

bei sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten der Fall; bei geringfügig Beschäftigten hingegen nur bei der Hälfte (49,9%). Dies spricht deutlich dafür, dass die These, atypisch Beschäftigte seien oftmals im Haushaltskontext abgesichert, in Frage zu stellen ist.

Erhöhte Risiken resultieren auch daraus, dass sich die Chancen, dass gering bezahlte Jobs als Sprungbrett in bessere Beschäftigung fungieren, in den letzten Jahren eher verschlechtert haben (vgl. z.B. Bosch/Kalina 2007; Kalina 2008; Schank u.a. 2008). Zwar beziehen sich diese Studien aus methodischen Gründen nur auf gering bezahlte Vollzeitbeschäftigte, aber es spricht vieles dafür, dass die geringe Aufwärtsmobilität ein generelles Problem ist. Insofern erfüllen Niedriglohnjobs und atypische Beschäftigung immer seltener die Funktion, den Weg zurück in reguläre und vergleichsweise gut bezahlte Beschäftigung zu ebnen, und erweisen sich zunehmend häufiger als Sackgasse. In langfristiger Perspektive verringern sich damit auch die Chancen der betroffenen Beschäftigten, im Alter über eine auskömmliche Rente zu verfügen.

Weiterhin ist zu konstatieren, dass sich die Wirkungen atypischer und prekärer Beschäftigung nicht auf die unmittelbar Betroffenen beschränken (vgl. auch Dörre 2005: 254). Vielmehr gibt es deutliche Anzeichen, dass die Zunahme von Niedriglöhnen und atypischer bzw. prekärer Beschäftigung auch den Kern der Beschäftigten nicht unberührt lässt. Dies ist u.a. daran festzumachen, dass die Verfügbarkeit kostengünstiger Arbeitskräfte bzw. Beschäftigungsverhältnisse auch die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Stammbeschäftigten tangiert, indem z.B. auf der betrieblichen Ebene von Seiten der Arbeitgeber Zugeständnisse gefordert werden, um eine zunehmende Nutzung z.B. von Leiharbeit oder Minijobs zu verhindern oder das Outsourcing von Tätigkeiten zu begrenzen (Rehder 2003). Dörre (2006: 190) verweist zu Recht darauf, dass dies auch dazu führt, „dass sich qualitative Arbeitsansprüche in Betrieben und Verwaltungen kaum noch Geltung verschaffen können“.

Insofern ist eine Neujustierung der Kosten und Risiken atypischer bzw. prekärer Beschäftigung nicht nur im Interesse der unmittelbar Betroffenen, sondern aller Beschäftigten. Jenseits der jeweils spezifischen Risiken einzelner Beschäftigungsformen wären hierbei übergreifende Gestaltungsprinzipien zugrunde zu legen, die im Folgenden ausführlicher begründet werden:

- Entlohnung/Arbeitskosten: weitgehende Gleichbehandlung aller Beschäftigungsverhältnisse;
- Förderung von Übergängen in besser bezahlte und reguläre Beschäftigung;
- Leitmotiv: eigenständige finanzielle und soziale Absicherung.

Entlohnung und Arbeitskosten

Eine Triebkraft der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse besteht offenbar darin, dass in der Praxis Lohnabschläge im Vergleich zu regulären Beschäftigten, die ähnliche Tätigkeiten ausführen, durchsetzbar sind. Bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit, Minijobs und befristeten Arbeitsverhältnissen steht dies im Widerspruch zu den Vorgaben im Teilzeit- und Befristungsgesetz, die eine Lohndiskriminierung explizit untersagen. Bei Leiharbeitskräften steht der Equal Pay-Grundsatz zwar im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, wird aber durch die Klausel, dass tarifvertragliche Abweichungen zulässig sind, ausgehöhlt. Theoretisch ließe sich sogar argumentieren, dass die erhöhten Beschäftigungsrisiken, die atypisch Beschäftigte tragen, eine höhere Entlohnung rechtfertigen würden – wie es etwa bei Zeitarbeitskräften in Frankreich in Form der Prekaritätsprämie in Höhe von 10% der Lohnsumme der Fall ist.

Unterstützt werden könnten Strategien zur wirksamen Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes durch die Einführung einer verbindlichen Lohnuntergrenze in Form eines gesetzlichen Mindestlohnes, wie er in vielen anderen Ländern gilt (vgl. Bosch u.a. 2009). Zwar entfaltet ein solcher eine Bindungswirkung nur am unteren Rand des Lohnspektrums, aber angesichts des hohen Anteils von Niedriglöhnen in der atypischen Beschäftigung sind die Wirkungen nicht zu unterschätzen. Unterstützt und ergänzt werden könnte dies durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von branchenbezogenen Tarifverträgen, die sich auch auf höhere Lohngruppen beziehen. Wichtig wäre hier, dass die tariflichen Standards für alle Formen von Beschäftigungsverhältnissen beachtet und durchgesetzt werden. Von solchen Maßnahmen würden auch die Beschäftigten insgesamt profitieren, weil das Ausspielen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen untereinander damit deutlich erschwert würde.

Übergänge

Atypische Beschäftigung kann in bestimmten Lebensphasen durchaus den individuellen Präferenzen der Beschäftigten entsprechen – etwa wenn zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (zeitweilig) eine Teilzeitbeschäftigung präferiert wird. Teilzeitarbeit erscheint aber problematisch, wenn sie unfreiwillig ausgeübt wird, wie es vor allem in Ostdeutschland sehr häufig der Fall ist, weil keine andere Beschäftigung zu finden war. Insgesamt könnten die Risiken atypischer Beschäftigung deutlich gemindert werden, wenn Übergänge in reguläre Beschäftigung oder andere Formen der Beschäftigung leichter möglich wären. Wir haben in Teil 4 für die einzelnen Beschäftigungsformen jeweils Ansatzpunkte aufgezeigt, wie dies durch veränderte Regelungen unterstützt werden könnte. Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse dürfen nicht zur Sackgasse werden. Vielmehr sollte ihre Sprungbrett-Funktion deutlich gestärkt werden. Dies erfordert zum einen verbesserte Anrechte, aus (marginaler) Teilzeitbeschäftigung die Arbeitszeit aufzustocken bzw. in Vollzeitbeschäftigung zu wechseln, und zum anderen bevorzugte Zugänge von befristeten Beschäftigten bzw. Leiharbeitskräften in reguläre unbefristete Beschäftigung.

Ein weiterer übergreifender Ansatzpunkt besteht darin, den Zugang von atypisch Beschäftigten zu Weiterbildungsmöglichkeiten zu verbessern, weil auch eine höhere Qualifikation tendenziell dazu beiträgt, die Übergangschancen in reguläre Beschäftigung zu erhöhen. Handlungsbedarf besteht hier sowohl auf der betrieblichen Ebene als auch in der Arbeitsmarktpolitik. Letzteres gilt für atypisch Beschäftigte in besonderem Maße, weil sie offenbar seltener Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsangeboten haben. Dies dürfte auch damit zusammen hängen, dass Arbeitgeber bei solchen Beschäftigungsgruppen häufig nicht davon ausgehen, dass sich solche Investitionen „rentieren“. Dieses betriebliche Kalkül lässt sich zwar beeinflussen, aber vermutlich nur begrenzt. Die Einführung einer verbindlichen Lohnuntergrenze (Mindestlohn) könnte z.B. dazu beitragen, dass Personalstrategien, die allein auf Niedrigstlöhne setzen, unterbunden werden und Qualität und Qualifikation einen höheren Stellenwert bekommen.

Eigenständige Existenzsicherung

Als drittes Gestaltungsprinzip ist die klare Orientierung auf eine eigenständige soziale und finanzielle Absicherung als Leitmotiv für die Ausgestaltung institutioneller und

sozialstaatlicher Regelungen erforderlich. Dies schließt nicht aus, dass sich Menschen in bestimmten Lebensphasen oder Konstellationen für eine andere Arbeitsteilung in Partnerschaften oder in der Familie entscheiden können. Aber dies sollte aus freien Stücken geschehen und bedarf keiner besonderen staatlichen Anreize, wie sie heute im Steuerrecht und durch die kostenlose Mitversicherung von nicht oder nur geringfügig beschäftigten Ehegatt/innen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung – unabhängig davon, ob Kinder vorhanden sind – erfolgt.

Bei genauerer Betrachtung des deutschen Wohlfahrtsstaates und der Sozialversicherungssysteme wird deutlich, dass diese zunehmend widersprüchliche Anreize und Signale setzen, was hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von Frauen als förderungswürdig bzw. wünschenswert anzusehen ist. Zum einen wird eine stärkere Beteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt gefördert – etwa indem Kinderbetreuungsangebote deutlich ausgebaut werden – und auch gefordert: Im Unterhaltsrecht ist z.B. in jüngster Zeit eine Abkehr von der ggf. lebenslangen Unterhaltspflicht von geschiedenen Partner/innen erkennbar. Stattdessen wird erwartet, dass jede/r nach einer Übergangszeit selbst für die eigene Existenzsicherung sorgt, was faktisch vor allem Frauen dazu auffordert, sich nicht auf eine „Absicherung im Haushaltskontext“ zu verlassen. In diesem Zusammenhang erscheint es geradezu fahrlässig, dass zum anderen gleichzeitig an veralteten Institutionen wie dem Ehegattensplitting oder der Minijob-Regelung, die die traditionelle Arbeitsteilung in Partnerschaften am stärksten prämiieren bzw. subventionieren, festgehalten wird.

Im Kontext von atypischer bzw. prekärer Beschäftigung und Niedriglöhnen spricht dies klar dafür, die überproportionale Betroffenheit von Frauen – anders als dies vielfach erfolgt – *nicht* zum Anlass zu nehmen, die Probleme klein zu reden und als Argument gegen politischen Handlungsbedarf ins Feld zu führen. Vielmehr lassen sich gute Gründe dafür anführen, dass die besondere Betroffenheit von Frauen im Gegenteil für einen hohen Handlungsbedarf spricht: Atypische Beschäftigung (und hier insbesondere Teilzeitarbeit und Minijobs) und Niedriglöhne haben „nachhaltige Auswirkungen (...) auf die Rollen und Machtverhältnisse in der Gesellschaft; die ohnehin ungünstigen Karriereperspektiven von Frauen werden durch Teilzeitarbeit noch verschlechtert“ (Gusenbauer 2008). Der Autor war bis Dezember 2008 Bundeskanzler unseres Nachbarlandes Österreich, wo sich die Sozialpartner im Jahr 2007 auf einen einheitlichen tariflichen Mindestlohn von 1.167 € bei Vollzeitarbeit geeinigt hatten.

Dass hiervon vor allem weibliche Teilzeitbeschäftigte in Branchen mit niedrigen Tariflöhnen profitieren werden, führte er als starkes Argument für diese Maßnahme an und versprach sich davon auch eine „Verringerung der Lohndiskriminierung im unteren Einkommensbereich“.

Auch in Großbritannien haben von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zunächst vor allem (zu zwei Dritteln) Frauen profitiert – und von diesen waren wiederum rund zwei Drittel in Teilzeit beschäftigt. Auch hier wird dies einhellig als ein besonderer Verdienst des Mindestlohnes bezeichnet. Mehr noch: Bereits kurz nach Einführung des Mindestlohnes im Jahr 1999 verminderte sich der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in Großbritannien um einen Prozentpunkt, was dem größten realen Anstieg der Frauenlöhne seit mehr als einer Dekade entsprach (Low Pay Commission 2000: 16). Nach aktuelleren Berechnungen der britischen Mindestlohn-Kommission hat sich dieser Trend noch deutlich verstärkt: Verdienten vollzeitbeschäftigte Frauen in Großbritannien im Jahre 1997 im Mittel nur 83,9% von Männern, so lagen die mittleren Frauenlöhne 2006 bereits bei 89,2% (Low Pay Commission 2007: 134). Es ist also gelungen, die Gender Pay Gap innerhalb von nur neun Jahren von 16,1% auf 10,8% zu verringern.

Was lehrt dies für Deutschland? Atypische bzw. prekäre Beschäftigung und Niedrigsowie Mindestlöhne sollten auch auf der politischen Ebene offensiver auch aus der Gender-Perspektive diskutiert werden (vgl. Weinkopf 2008). Das Argument der „Absicherung im Haushaltskontext“ gehört in die Mottenkiste, weil dies zunehmend nicht mehr der Lebensrealität der Menschen entspricht und in einigen Bereichen (z.B. Unterhaltsrecht) auch schon Modernisierungen vorgenommen worden sind. Prekäre Beschäftigung und Niedriglöhne betreffen Männer *und* Frauen (letztere in besonderem Maße) – und beide Geschlechter würden davon profitieren, wenn reguläre Beschäftigung gestärkt und die Übergänge aus atypischer bzw. prekärer Beschäftigung in besser bezahlte (modernisierte) Normalarbeitsverhältnisse, von denen man bzw. frau leben kann, gefördert werden.

Literatur

- Antoni, Manfred / Jahn, Elke J.** (2006): Arbeitnehmerüberlassung: Boomende Branche mit hoher Fluktuation. IAB-Kurzbericht Nr. 14 vom 19. September 2006. Nürnberg.
- Anzinger, Rudolf** (2007): Antwort auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Lötzer u.a. und der Fraktion DIE LINKE betreffend „Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung“, Bundestagsdrucksache 16/6127. 7. August. Berlin.
- Bäcker, Gerhard** (2007): Was heißt hier „geringfügig“? In: Keller, Berndt / Seifert, Hartmut (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma: 107-126.
- Bellmann, Lutz / Fischer, Gabriele / Hohendanner, Christian** (2009): Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: Möller, Joachim / Walwei, Ulrich (Hg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2009. Nürnberg: 359-401.
- Bellmann, Lutz / Kühl, Alexander** (2007): Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bellmann, Lutz / Promberger, Markus** (2002): Zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit – Erste Ergebnisse einer Pilotstudie. In: WSI-Mitteilungen 8: 484-487.
- Benkhoff, Birgit / Hermet, Vicky** (2008): Zur Verbreitung und Ausgestaltung geringfügiger Beschäftigung im Einzelhandel. Eine explorative Studie aus der Perspektive von Management und Beschäftigten. In: Industrielle Beziehungen 1: 5-31.
- Boockmann, Bernhard** (2006): Chancen trotz befristetem Arbeitsvertrag? Die Wirkung befristeter Beschäftigung im Zeitverlauf. Arbeitspapier 121. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bosch, Gerhard** (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI-Mitteilungen 3: 163-176.
- Bosch, Gerhard / Kalina, Thorsten** (2007): Mehr Niedriglöhne in Deutschland. Daten, Fakten, Ursachen. In: Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia (Hrsg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt: Campus: 20-105.
- Bosch, Gerhard / Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia** (2008): Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite? In: WSI-Mitteilungen 8: 423-430.
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia** (Hg.) (2007): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt: Campus.
- Brehmer, Wolfram / Seifert, Hartmut** (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4: 501-531.
- Brinkmann, Tanja M. / Fehre, Rena / Richter, Götz / Steinrücke Margareta** (2009): Teilzeiterwerbstätigkeit von Männern. In: Arbeitnehmerkammer Bremen / INQA (Hg.): Teilzeitarbeit – Vollzeitmann. Portraits von Männern in Teilzeit. Bremen/Dortmund: 6-12.
- Bundesagentur für Arbeit** (2008): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung. 2. Halbjahr 2007. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit** (2009a): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung. 2. Halbjahr 2008. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit** (2009b): Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik. Beschäftigte nach Ländern in wirtschaftsfachlicher Gliederung. April. Nürnberg.

- Bundesagentur für Arbeit** (2009c): Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik. Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Deutschland. Zeitreihen ab Juni 1999. Zeitreihe Juni 1999 bis Dezember 2008. Nürnberg.
- Bundesverband Zeitarbeit und Personaldienstleistungen (BZA)** (2007): Branchenmindestlohn ist marktverträglich. Pressemitteilung vom 17. Dezember 2007. Bonn.
- Bundesverband Zeitarbeit und Personaldienstleistungen (BZA) / Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ)** (2008): Antrag auf Aufnahme der Arbeitnehmerüberlassung in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Schreiben an Bundesarbeitsminister Olaf Scholz vom 27. März 2008. Münster/Bonn/Berlin.
- Deutscher Bundestag** (2006): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Irmgard Schewe-Gerigk und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 16/1777 – Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – Wirkung der unbegrenzten Entleihdauer. Drucksache 16/1926. 22. Juni 2006. Berlin.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)** (2007): Prekäre Beschäftigung – Herausforderung für die Gewerkschaften. Anregungen und Vorschläge für die gewerkschaftliche Diskussion. ISA – Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Berlin.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)** (2009): Leiharbeit in Deutschland. Fünf Jahre nach der Deregulierung. Berlin, August 2009.
- Dörre, Klaus** (2005): Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung. In: Kronauer, Martin / Linne, Gudrun (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma: 53-71.
- Dörre, Klaus** (2006): Prekäre Arbeit – unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre Folgen. In: Arbeit 3: 181-193.
- European Commission** (2008): Employment in Europe 2008. Luxemburg.
- Fertig, Michael / Kluge, Jürgen. / Scheuer, Michael** (2005): Was hat die Reform der Minijobs bewirkt? Erfahrungen nach einem Jahr. Berlin.
- Fuchs, Michaela** (2009): Zeitarbeit in Sachsen-Anhalt – aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 04/2009. Nürnberg.
- Fuchs, Tatjana** (2006a): Arbeit und Prekariat. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Stadtbergen.
- Fuchs, Tatjana** (2006b): Prekäre Beschäftigung auf dem Weg von der Ausnahme zur Regel – Bestandsaufnahme und Trends. In: Gute Arbeit – Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung 7: 14-18.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft** (2008) (Hg.): Tarif- und Besoldungsrunde 2009. Frankfurt.
- Giesecke, Johannes** (2006): Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Giesecke, Johannes / Groß, Martin** (2007): Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung. In: Keller, Berndt / Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma: 83-106.
- Gusenbauer, Alfred** (2008): Mindestlöhne stärken die Marktwirtschaft. In: Frankfurter Rundschau vom 25. Januar 2008.
- Hartz-Kommission** (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission. Berlin.

- Hieming, Bettina / Jaehrling, Karen / Kalina, Thorsten / Vanselow, Achim / Weinkopf, Claudia** (2005): Stellenbesetzung im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. BMWA-Dokumentation Nr. 550. Berlin.
- IAB** (2009): IAB-Infoplattform. Stichwort „Prekäre Beschäftigung“.
- Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ)** (2008b): Stellungnahme des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen – iGZ e.V. zum Antrag der SPD-Fraktion „Gesetzliche Mindeststandards für Leiharbeitnehmer verbessern“ (Drucksache 4/3336). Anhörung im Thüringer Landtag am 7. März 2008. Münster.
- Jansen, Andreas / Kümmerling, Angelika / Lehndorff, Steffen** (2009): Unterschiede in den Beschäftigungs- und Arbeitszeitstrukturen in Ost- und Westdeutschland. IAQ/HBS Arbeitszeit-Monitor 2001 bis 2006. IAQ-Report Nr. 2009-03. Duisburg.
- Kalina, Thorsten** (2008): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland: Sprungbrett oder Sackgasse? In: Arbeit 1: 21-37.
- Kalina, Thorsten / Voss-Dahm, Dorothea** (2005): Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt? Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen. IAT-Report Nr. 2005-07. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia** (2008a): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4: 447-469.
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia** (2008b): Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen. IAQ-Report Nr. 2008-01. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Qualifikation.
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia** (2009): Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen: zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen. IAQ-Report Nr. 2009-05. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.
- Keller, Berndt / Seifert, Hartmut** (2005): Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity. In: Kronauer, Martin / Linne, Gudrun (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma: 127-147.
- Keller, Berndt / Seifert, Hartmut** (2009): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Formen, Verbreitung und soziale Folgen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 27: 40-46.
- Kuckulenz, Anja** (2006): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Empirische Ergebnisse. In: IAW-Report 1: 1-29.
- Kümmerling, Angelika / Jansen, Andreas / Lehndorff, Steffen** (2008): Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten. IAQ-Report Nr. 2008-04. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Qualifikation.
- Lang, Cornelia** (2009): Erwerbsformen im Wandel. In: Wirtschaft im Wandel 4: 165-171.
- Lengfeld, Holger / Kleiner, Tuuli-Marja** (2009): Flexible Beschäftigung und soziale Ungleichheit – Eine Synthese des Stands der Forschung. In: Arbeit 1: 46-62.
- Low Pay Commission (LPC)** (2000): The National Minimum Wage: The Story So Far. Second Report of the Low Pay Commission. The Stationary Office. London.
- Low Pay Commission (LPC)** (2007): National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2007. The Stationary Office. London.

- Mertens, Antje / McGinnity, Frances** (2005): Einkommensverluste durch befristete Beschäftigung? Ein Überblick über den Stand der Debatte in Deutschland. In: Kronauer, Martin / Linne, Gudrun (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma: 169-182.
- Mückenberger, Ulrich** (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform 7: 415-434 und 8: 457-475.
- Pietrzyk, Ulrike** (2007): Kompetenzentwicklung in der atypischen Beschäftigungsform Zeitarbeit. In: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bielefeld: Bertelsmann: 201-212.
- Promberger, Markus** (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Arbeitsform. Abschlussbericht für die Hans-Böckler-Stiftung. In Zusammenarbeit mit Lutz Bellmann, Christoph Dreher, Frank Sowa, Simon Schramm und Stefan Theuer. Düsseldorf.
- Puch, Katharina** (2009): Frauendomäne Teilzeitarbeit – Wunsch oder Notlösung? In: STAT Magazin Statistisches Bundesamt Wiesbaden.
- Rehder, Britta** (2003): Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel. Frankfurt: Campus.
- Rudolph, Helmut** (2003): Befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit. Quantitäten und Strukturen „prekärer Beschäftigungsformen“. In: Linne, Gudrun / Vogel, Berthold: Leiharbeit und befristete Beschäftigung. HBS-Arbeitspapier 68. Düsseldorf.
- Rudolph, Helmut** (2005): Beschäftigungsformen: ein Maßstab für Flexibilität und Sicherheit? In: Kronauer, Martin / Linne, Gudrun (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma: 97-125.
- Schäfer, Claus** (2003): Effektiv gezahlte Niedriglöhne in Deutschland. In: WSI-Mitteilungen 7: 420-428.
- Schank, Thorsten / Schnabel, Claus / Stephani, Jens** (2008): Geringverdiener: Wem und wie gelingt der Aufstieg? IAB-Discussion Paper 14. Nürnberg.
- Seifert, Hartmut / Brehmer, Wolfgang** (2008): Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform. In: WSI-Mitteilungen 6: 335-341.
- Soziale Ordnung** (2008): Ausbeutung oder Chance? Die Zeitarbeit in Deutschland erlebt einen Boom. In: Soziale Ordnung 1. Ausgabe: 10-11.
- Statistisches Bundesamt** (2008a): Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt** (2008b): Zeitarbeit. Ergebnisse des Mikrozensus. Destatis vom 18. März 2008.
- Statistisches Bundesamt** (2009): Niedriglohneinkommen und Erwerbstätigkeit. Wiesbaden.
- Steiner, Regina / Mittländer, Silvia** (2008): Prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Handlungshilfen für Betriebsräte. Frankfurt: Bund-Verlag.
- Steiner, Viktor** (2008): Geringfügige Beschäftigung – Sprungbrett oder Sackgasse? In: DIW-Wochenbericht 14: 166-167.
- Strohm, Wolfgang** (2008): Statement des Leiters der Abteilung „Gesamtrechnungen, Arbeitsmarkt“ Wolfgang Strohm zum Pressegespräch „Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt“ am 9. September 2008 in Frankfurt am Main. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.
- Techniker-Krankenkasse** (2009): Gesundheitsreport 2009. Hamburg.

- Tijdens, Kea / van Klaveren, Maarten / Houwing, Hester / van der Meer, Marc / van Es-sen, Marieke** (2006): Temporary Agency Work in the Netherlands. AIAS-Working Paper Number 06/54. Amsterdam.
- Vanselow, Achim** (2009): Zeitarbeit in der Krise. Beschäftigungsrückgang für bessere Gestaltung nutzen. IAQ-Report Nr. 2009-6. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation..
- Vanselow, Achim / Weinkopf, Claudia** (2000): Start Zeitarbeit NRW. Wiedereingliederung von Arbeitslosen durch sozialverträgliche Arbeitnehmerüberlassung. Ergebnisse der fachlichen Begleitung von START Zeitarbeit NRW. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Vanselow, Achim / Weinkopf, Claudia** (2009): Zeitarbeit in europäischen Ländern – Lehren für Deutschland? Arbeitspapier 182. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Vogel, Berthold** (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? In: Linne, Gudrun / Vogel, Berthold (Hg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Arbeitspapier 68. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung: 39-46.
- Voss-Dahm, Dorothea** (2009): Einzelhandel: Warum Simone auch zukünftig weniger verdient als Simon. In: Lehnendorff, Steffen (Hrsg.): Abriss, Umbau, Renovierung? Studien zum Wandel des deutschen Kapitalismusmodells. Hamburg: VSA: 81-109.
- Weinkopf, Claudia** (2006): A changing role for temporary agency work in the German employment model? In: International Employment Relations Review 1: 77-94.
- Weinkopf, Claudia** (2008): Niedrig- und Mindestlöhne. Eine Analyse aus der Gender-Perspektive. In: Maier, Friederike / Fiedler, Angela (Hrsg.): Verfestigte Schieflagen: Ökonomische Analysen zum Geschlechterverhältnis. Berlin: Edition Sigma: 17-35.
- Weinkopf, Claudia / Vanselow, Achim** (2008): (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit? Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Wiso Diskurs: Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung. Bonn: FES.
- Winkel, Rolf** (2005): Minijob-Bilanz: Kaum Lohnfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft. In: Soziale Sicherheit 9: 292-298.